

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій
Кафедра правознавства і гуманітарних дисциплін ВННІЕ

ШАХІН Ірина Вікторівна
Вплив синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність
педагогічних працівників та його профілактика / The Impact of
Emotional Burnout Syndrome on the Professional Activity of Educators and
Its Prevention

спеціальність: 053 – Психологія
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи
ПСзм-22
І. В. Шахін

ТЕРНОПІЛЬ-2025

Зміст

Вступ.....	4
Розділ 1.Теоретичні підходи до вигорання.....	7
1.1. Поняття та сутність синдрому емоційного вигорання.....	7
1.2 Емоційне вигорання педагогічних працівників.....	9
1.3. Шляхи попередження емоційного вигорання.....	12
1.4 . Профілактика та подолання емоційного вигорання в педагогічній діяльності.....	17
Висновки до розділу I.....	21
Розділ 2. Експериментальний підхід щодо аналізу синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність педагогічних працівників та його профілактика.	
2.1. Характеристика методів діагностики та етапів проведення дослідження.....	23
2.2. Інтерпретація даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу.....	29
Висновки до розділу II.....	35
Розділ 3. Рекомендації та шляхи подальшого розвитку у сфері профілактики емоційного вигорання.	
3.1. Створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів.....	37
3.2. Систематична підтримка педагогічних працівників через організацію тренінгів та семінарів.....	41
3.3. Впровадження програми соціально-психологічної підтримки в навчальних закладах.....	46

3.4. Взаємодія адміністрації та колективу у зменшенні ризику емоційного вигорання через створення сприятливого і позитивного робочого клімату.....	53
Висновки до розділу III.....	56
Висновки.....	57
Список використаних джерел.....	60
Додатки.....	67

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах змін в освіті та глобальних впливів і викликів, таких як - економічна нестабільність, пандемія COVID-19, повномасштабна війна та пов'язані з ними соціальні зміни - істотно вплинули на всі сфери життя, зокрема й на систему освіти. У такій ситуації важливо зосереджувати увагу не лише на потребах учнів, але й на психологічному стані педагогів. Професійна діяльність учителя сьогодні вимагає значно більше зусиль, ніж у попередні роки: постійна напруженість, необхідність адаптуватися до нестандартних умов, збільшення обсягу роботи та емоційних контактів призводять до відчуття виснаженості та внутрішнього виснаження. Це, у свою чергу, відбивається на мотивації, працездатності та якості освітнього процесу.

Емоційне вигорання педагогів проявляється у зниженні задоволеності працею, погіршенні професійної взаємодії, зменшенні інтересу до викладання і може мати довготривалі наслідки як для вчителя, так і для його учнів. Виснажений педагог менш ефективно виконує свої обов'язки, частіше переживає дратівливість, втому та байдужість, що негативно впливає на емоційний клімат у класі та розвиток школярів.

Особливо чутливими до емоційного вигорання є представники професій типу «людина - людина», діяльність яких передбачає постійний міжособистісний контакт, емпатію, високий рівень самоконтролю та відповідальності. Саме це пояснює, чому педагогічні працівники потрапляють у групу ризику щодо професійних деформацій частіше, ніж спеціалісти інших сфер. Питанням професійного здоров'я вчителя приділяли увагу багато науковців: Л. Божович, Г. Прихожан, Н. Толстих, Я. Корчак вивчали емоційний комфорт педагога; Е. Ф. Зеєр досліджував професійні деструкції; О. Б. Полякова аналізувала питання психогігієни; В. В. Бойко та Л. М. Карамушка сформували підходи до діагностики синдрому емоційного вигорання. Значний внесок у вивчення цієї теми зробили також сучасні українські дослідники - І.

Акіндінова, В. Топол, С. Піговська, С. Філіна, які розглядали структуру вигорання, чинники його виникнення та способи профілактики.

Попри велику кількість робіт, значна частина досліджень зосереджена переважно на педагогах великих міст. Проте умови роботи вчителів у невеликих населених пунктах суттєво відрізняються: інший рівень навантаження, психологічного тиску, соціальної підтримки та організації освітнього середовища. У цих умовах нерідко бракує комплексного підходу до вивчення зовнішніх та внутрішніх чинників, що визначають розвиток професійної деформації. Саме тому дослідження «Вплив синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність педагогічних працівників та його профілактика» є своєчасним, актуальним і практично значущим для ліцеїв м. Козятина.

Об'єкт дослідження - професійна діяльність педагогічних працівників та її взаємозв'язок із емоційним вигоранням.

Предмет дослідження - особливості емоційного вигорання педагогів: його прояви, причини, наслідки, методи діагностики та підходи до профілактики.

Мета дослідження - аналіз рівня емоційного вигорання серед педагогів, визначення чинників, що спричиняють його розвиток, та формування практичних рекомендацій для профілактики й зменшення проявів цього явища в освітньому середовищі.

Відповідно до мети передбачено виконання таких завдань дослідження:

1. Розкрити сутність синдрому емоційного вигорання та його специфіку в педагогічній сфері.
2. Проаналізувати чинники, які сприяють розвитку вигорання серед учителів.
3. Описати методи діагностики емоційного вигорання у педагогічному колективі.
4. Провести емпіричне дослідження рівня вигорання серед учителів та виконати аналіз отриманих результатів.

5. Розробити практичні рекомендації для педагогів щодо профілактики та подолання вигорання.

Методи дослідження включають:

- Теоретичні: аналіз, синтез, порівняння, систематизація та узагальнення наукових джерел з психології та педагогіки.

- Емпіричні: анкетування, психодіагностичне тестування, інтерв'ю, психологічне спостереження, елементи експериментального аналізу.

Теоретичне значення роботи полягає в уточненні наукових уявлень про механізми виникнення та розвиток емоційного вигорання педагогів, а також у поглибленні знань щодо його чинників та наслідків.

Практичне значення полягає у можливості використання отриманих результатів для створення системи психопрофілактики в освітніх закладах, розробки рекомендацій для керівників шкіл і практичних психологів щодо збереження професійного здоров'я педагогів.

Дослідження проводилося на базі трьох комунальних закладів освіти м. Козятина: Ліцею № 1 імені Т. Г. Шевченка, Ліцею № 2 та Опорного ліцею. У вибірку увійшли 73 педагогічні працівники. Вибір саме цього міста є логічним та виправданим, адже дозволяє дослідити специфіку вигорання у педагогів невеликих населених пунктів та забезпечує доступність для проведення емпіричного етапу.

Апробація дослідження здійснена на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні питання розвитку науки, економіки та соціуму в умовах війни та повоєнного відновлення» (16-17 жовтня 2025 року) у доповіді «Вплив синдрому емоційного вигорання на професійну діяльність педагогічних працівників».

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів із висновками до кожного, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг становить близько 70 сторінок..

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття та сутність синдрому вигорання

У сучасному світі темп життя постійно прискорюється: інформаційні потоки стають інтенсивнішими, конкуренція посилюється, а цифрові технології створюють ситуацію постійної включеності. У таких умовах усе більше людей відчувають не просто втому, а глибоке виснаження, яке не зникає після вихідних чи короткого відпочинку. Це стан, коли зникає емоційна енергія, а види діяльності, що раніше приносили задоволення, перестають викликати інтерес. Саме такий феномен отримав назву «емоційне вигорання» і сьогодні розглядається як один із найпоширеніших ризиків для професій, що передбачають тривалий контакт з людьми.

Емоційне вигорання не обмежується внутрішнім станом окремої особистості - його наслідки відображаються на командній взаємодії, атмосфері в колективі, ефективності діяльності. Коли працівник перебуває у виснаженому стані, це проявляється у зниженні продуктивності, дратівливості, байдужості, що впливає і на оточення. У педагогічному середовищі цей ефект посилюється, адже професія вчителя ґрунтується на емоційній залученості, співпереживанні, терпінні та постійній взаємодії з дітьми та дорослими.

Попри значну кількість досліджень, поняття емоційного вигорання залишається багатограним. В англійській літературі вживається термін *burnout*, який перекладають як «вигорання», «професійне згорання» або «перегорання». Кожен варіант передає сутність поступової втрати внутрішньої енергії, мотивації та чутливості. Одним із перших дослідників, які звернули увагу на цей феномен, був Б. Г. Ананьєв (1969). Він описував його як особливий психоемоційний стан, характерний для професій типу «людина - людина», підкреслюючи емоційну природу навантаження, з яким стикаються представники таких сфер.

У світовій науці ключовою фігурою у вивченні вигорання став американський психіатр Г. Фрейденбергер, який у 1974 році ввів термін burnout у науковий обіг. Він досліджував стан емоційного виснаження у людей, що працюють у допоміжних спеціальностях: медичних працівників, педагогів, соціальних службовців. Фрейденбергер відзначав, що навіть високомотивовані фахівці з часом можуть втрачати інтерес до праці та переживати відчуття внутрішньої спустошеності.

У подальших дослідженнях акцент зміщується на механізми та структуру синдрому. О. Б. Полякова підкреслює, що центральною ознакою емоційного вигорання є стан емоційного виснаження, який поєднує психічну, фізичну та когнітивну втому. За таких умов знижується здатність до емпатії, мислення уповільнюється, а повсякденні завдання починають вимагати значно більше зусиль.

В. В. Бойко розглядає вигорання як захисну реакцію психіки. На його думку, під впливом тривалого стресу організм ніби «вимикає» частину емоційної чутливості, щоб убезпечити особистість від перевантаження. Цей механізм тимчасово допомагає зберегти психологічну рівновагу, але водночас призводить до відчуженості, байдужості та виснаження.

Однією з найвідоміших моделей вигорання є тривимірна концепція Х. Масlach і С. Джексона, які виділяють три структурні компоненти синдрому:

1. емоційне виснаження - хронічна втома, відчуття втрати внутрішніх сил та енергії;
2. деперсоналізація - цинічне, формальне або відсторонене ставлення до людей, з якими відбувається професійна взаємодія;
3. редукція особистих досягнень - знецінення власної компетентності, сумніви у професійних успіхах, зниження самооцінки.

Їхня модель дає змогу зрозуміти вигорання як тривалий, поступовий процес, що розгортається непомітно. Зазвичай він починається зі старанності, натхнення та високих очікувань, але за відсутності відновлення призводить до виснаження та втрати мотивації.

У документах ВООЗ (2011) емоційне вигорання трактується як стан фізичного й психічного виснаження, емоційної втоми та втрата інтересу до діяльності. Згідно з оцінками організації, тривалий стрес без можливості відновлення може викликати серйозні порушення як психологічного, так і фізичного здоров'я. Серед найпоширеніших наслідків вигорання розглядають зниження працездатності, порушення сну, психосоматичні реакції, депресивні стани, зростання конфліктності в колективі, погіршення якості соціальних контактів.

Таким чином, синдром емоційного вигорання - це комплексний психофізіологічний процес, який впливає на емоційну сферу, поведінку та мислення людини. Його розвиток відбувається поступово під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників: тривалого навантаження, дефіциту соціальної підтримки, порушення балансу між ресурсами та вимогами. Розуміння природи цього явища є ключовим для формування ефективних заходів профілактики та збереження психологічного благополуччя фахівців, особливо в професіях із високою емоційною залученістю.

1.2. Емоційне вигорання педагогічних працівників

Педагогічна професія традиційно розглядається як діяльність особливого характеру, що вимагає не лише фахових знань, а й високого рівня емпатії, емоційної чутливості та внутрішньої стійкості. Вчитель щоденно взаємодіє з великою кількістю людей - дітьми, батьками, колегами - і перебуває в емоційно насиченому середовищі, що формує постійний психологічний тиск. Саме це робить педагогів однією з найбільш уразливих до вигорання професійних груп.

Постійна відкритість до людських переживань, необхідність швидко реагувати на емоційні стани учнів та водночас підтримувати високий рівень професійної компетентності створюють додаткові ризики виснаження. Суспільні очікування щодо якості роботи вчителя також підсилюють цей тиск: педагоги часто відчують відповідальність не лише за навчальні результати,

а й за виховний процес, психологічний клімат і навіть благополуччя дітей у цілому.

Дослідники відзначають, що діяльність учителя є однією з найбільш стресогенних. Постійні перевірки, суворі дедлайни, вимоги адміністрації, емоційний контакт з великою кількістю учнів і батьків поступово створюють відчуття перевантаження та емоційного виснаження. За спостереженнями Н. В. Перегончук, саме поєднання інтенсивної психологічної та фізичної роботи часто призводить до моральної втоми, втрати інтересу до професійної діяльності та розвитку байдужості, яка переходить у професійну апатію [42].

Важливо враховувати, що педагогічна діяльність - це не лише передавання знань, а й щоденна робота над власним психічним станом: саморегуляція, контроль емоцій, толерантність, здатність підтримувати інших. Тому будь-яке порушення рівноваги між віддачею та отриманням підтримки швидко відображається на емоційній сфері вчителя.

Е. Е. Симанюк пропонує складну структуру причин емоційного вигорання, поділяючи їх на об'єктивні та суб'єктивні фактори. До об'єктивних він відносить зміну робочого середовища, збільшення навантаження, недостатню матеріальну підтримку, зовнішню критику та втрату соціальних зв'язків. До суб'єктивних - незадоволення власною професійною динамікою, кризу самооцінки, зниження внутрішньої мотивації, а також неможливість задовольняти базові психологічні потреби [54]. Перетин цих факторів формує ґрунт, на якому виникає вигорання.

В.В.Бойко також виокремлює зовнішні та внутрішні чинники, підкреслюючи, що інтенсивна комунікативна взаємодія, напружений графік та несприятливий психологічний клімат у колективі можуть істотно посилювати ризик виснаження. Серед внутрішніх причин він виділяє емоційну ригідність, надмірну самокритичність, нездатність дистанціюватися від переживань та прагнення постійно відповідати високим стандартам [5]. Саме ті вчителі, які надмірно віддаються роботі й мають глибоке почуття обов'язку, найчастіше опиняються у зоні ризику.

Емпіричні дослідження підтверджують, що найбільш вразливою категорією педагогів є молоді спеціалісти зі стажем до п'яти років, а також жінки. Відсутність професійного визнання, невизначеність у кар'єрних перспективах та дисонанс між очікуваннями від професії і реальністю шкільного середовища часто стають каталізаторами емоційного виснаження [31].

Процес розвитку вигорання поступовий. М. Буріш виділяє шість основних фаз:

- зменшення соціальної активності та загальна втома;
- зниження особистісної залученості та емпатії;
- поява емоційних реакцій - агресії, тривожності, депресивних станів;
- деструктивні поведінкові зміни, зокрема втрата сенсу у професійній діяльності;
- психосоматичні прояви - порушення сну, головний біль, коливання артеріального тиску;
- глибоке розчарування та зниження професійної самооцінки.

Ця динаміка часто нагадує повільне згасання внутрішньої енергії, коли навіть натхнення і щирі наміри поступово тьмяніють під впливом щоденного напруження.

С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка та Т. В. Зайчикова у своїх дослідженнях підкреслюють, що вигорання педагогів формується переважно через хронічний стрес, недостатню емоційну підтримку та брак визнання їхньої праці [58]. При цьому існують гендерні відмінності: жінки, як правило, переживають вигорання більш емоційно, тоді як чоловіки частіше обирають стратегію психологічного дистанціювання.

В. В. Чумак звертає увагу на те, що ознаки вигорання можуть з'являтися ще під час навчання у педагогічних закладах. Молоді люди, які готуються до професії, нерідко відчують втому, зневіру чи втрату мотивації ще до початку реальної роботи. Це свідчить про необхідність формування навичок емоційної стабільності вже на етапі професійної підготовки.

Дослідниця Н. М. Булатевич наголошує, що одним із ключових чинників вигорання є недостатній рівень психологічної культури та слабкі комунікативні навички. У педагогів, які не володіють інструментами саморегуляції, відбувається накопичення емоційної напруги, що в перспективі призводить до психосоматичних проблем і дезадаптації в професії.

О.Є. Іванашко виділяє серед основних причин тривалу емоційну напруженість, постійний контакт із різними психологічними стилями учнів, високі професійні вимоги та низький рівень підтримки з боку адміністрації й колег [49]. Сукупність цих факторів створює так звану «пастку виснаження», з якої складно вибратися без зовнішньої допомоги.

Таким чином, емоційне вигорання педагогічних працівників - це комплексний феномен, що охоплює індивідуальний, міжособистісний і соціальний рівні. Воно руйнує не лише професійну ефективність учителя, а й його психологічний комфорт, креативність, внутрішню рівновагу. Тому система профілактики вигорання має включати регулярні тренінги, розвиток емоційного інтелекту, створення ресурсного середовища та впровадження підтримувальних програм. Збереження психологічного здоров'я педагога є необхідною умовою якісної освіти, адже від стану вчителя залежить і розвиток учня, і майбутнє освітнього процесу.

1.3. Шляхи попередження емоційного вигорання

Актуальність профілактики синдрому емоційного вигорання помітно зросла через підвищене психоемоційне навантаження на педагогів. Особливо це відчутно в освітньому середовищі, де спілкування є невід'ємною частиною професії. Як показують результати досліджень у ліцях міста Козятина, ефективна профілактика потребує поєднання індивідуальних і колективних підходів, що включають психоосвітні, поведінкові та організаційні заходи.

Зокрема, питанням подолання проблеми емоційного вигорання опікується і Державна служба зайнятості, яка виокремлює основні симптоми цього синдрому — психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові.

У межах її підходу також виділяються основні етапи розвитку вигорання: фаза напруження, фаза стійкості (резистенції) та фаза виснаження. Серед запропонованих засобів профілактики вказуються: ефективна командна робота, раціональне планування робочого часу, належна організація робочого простору, покращення психологічного клімату в колективі, а також впровадження системи оцінювання результативності праці [2].

Особливості професійного стресу та його роль у виникненні синдрому емоційного вигорання у працівників освітньої сфери розглядаються у дослідженнях Л.М. Карамушки та Т.В. Зайчикової. Вчені підкреслюють, що педагогічна діяльність у закладах вищої освіти супроводжується інтенсивною міжособистісною взаємодією та значним емоційним навантаженням, що провокує стресові реакції й сприяє формуванню психофізичного вигорання [48]. З метою попередження та подолання цих явищ авторки розробили індивідуальну технологію, яка передбачає кілька етапів і включає низку конкретних методик і прийомів.

Першим етапом індивідуальної технології профілактики професійного вигорання є аналіз професійної ситуації, що передбачає когнітивну оцінку умов діяльності. Цей процес включає виявлення джерел стресу, аналіз власної реактивності та стресостійкості, а також зниження дії стресових чинників. Для цього використовуються спеціальні стратегії, які виступають своєрідним захистом від впливу стресу. Серед таких стратегій: усвідомлення наявності стресового стану, ідентифікація основних стресогенних факторів у професійному середовищі й спроби їх мінімізації або усунення, аналіз змін у робочих умовах (наприклад, організаційні трансформації), з'ясування власних професійних мотивів, прийняття рішення щодо подальшої роботи в обраній сфері, зменшення інтенсивності навантаження, освоєння навичок ефективного тайм-менеджменту, розвиток упевненої (асертивної) поведінки як уміння відстоювати свої потреби, а також формування соціального оточення, що забезпечує підтримку.

Другим кроком є застосування методів, які слугують своєрідними бар'єрами на шляху виникнення стресу. До таких прийомів належать: стратегія вибіркового сприйняття, що допомагає зосереджувати увагу на позитивних аспектах; сприйняття життя як свята, яке сприяє формуванню позитивного настрою; використання гумору як захисного механізму, що пом'якшує вплив стресових ситуацій; усвідомлення власної впевненості у собі та своїх рішеннях, що забезпечує ефективний контроль над життєвими обставинами; аналіз локусу контролю в контексті управління стресом; а також практикування різноманітних технік медитації, аутогенного тренування і фізичних вправ із урахуванням індивідуальних психологічних особливостей особистості [48, 24–133].

В. П. Мойсеюк вважає, що ефективна протидія емоційному вигоранню в педагогічній діяльності значною мірою залежить від рівня та якості розвитку у викладача таких ключових професійно важливих особистісних характеристик. До них належать знання про здоров'я, які включають розуміння фізіологічних і психологічних особливостей власного організму, механізмів протидії негативним стресовим факторам, а також способів і засобів збереження професійного здоров'я. Важливими є також знання методик і технологій розв'язання педагогічних конфліктів. Крім того, суттєве значення мають засоби корекції проблем зі здоров'ям, що включають володіння техніками саморегуляції та самоконтролю, уміння раціонально організувати робочий процес і відпочинок, навички ефективного розв'язання конфліктів та адекватної поведінки в конфліктних ситуаціях. Також важливою є здатність підтримувати високу активність і продуктивність праці протягом визначеного часу, а також об'єктивно оцінювати свої можливості. Значна роль відводиться умовам життєдіяльності, що включають ведення здорового способу життя, прагматичність, стресостійкість, відповідальність, послідовність, культуру почуттів і вольові якості [38].

Є. Є. Зеєр розглядає психологічну профілактику як процес, спрямований на підтримку гармонійного соціально-професійного розвитку особистості,

запобігання потенційним кризам, особистісним і міжособистісним конфліктам, а також розробку відповідних рекомендацій. Автор класифікує заходи профілактики професійних деструкцій наступним чином:

1. Підвищення соціально-психологічної компетентності фахівців.
2. Впровадження інноваційних методів і новацій у професійну діяльність.
3. Особистісно-орієнтована діагностика, яка сприяє розвитку аутопсихологічної компетентності та виявленню професійних деструктивних змін.
4. Поліпшення психологічного клімату в організаціях.
5. Постійний супровід працівника на різних етапах професійного зростання через проведення консультацій.
6. Оптимізація міжособистісної взаємодії в колективі [20].

Н.Е. Водоп'янова пропонує власний підхід до попередження синдрому емоційного вигорання, що базується на чотирьох моделях:

1. Розвиток комунікативних і управлінських навичок через застосування активних методик навчання, таких як моделювання, тренінги, ігрові вправи тощо.
2. Проведення тренінгів, які сприяють підвищенню мотивації до саморозвитку, а також особистісного й професійного зростання.
3. Формування груп підтримки та впровадження антистресових програм.
4. Реалізація програм, що спрямовані на зміцнення емоційної стійкості і психофізичного балансу за рахунок освоєння технік психічної саморегуляції [9].

Найбільш повний перелік методів психодіагностики та психопрофілактики у вигляді абетки розробила О.Б.Полякова [44].

1. Аналіз результатів діяльності.
2. Асоціативний експеримент для виявлення зони емоційно значущих слів клієнта.
3. Аутогенне тренування для психічної саморегуляції.
4. Гомеостатичний метод для виявлення групової взаємодії.

5. Ділова гра.
6. Контент-аналіз (наприклад, інтерв'ю робітника).
7. Метод бесіди.
8. Метод групової експертної взаємооцінки.
9. Метод вироблення угоди.
10. Метод мозкової атаки.
11. Метод спостереження.
12. Метод узагальнення незалежних характеристик.
13. Метод професійної проби шляхом включення робітника у штучно створенні виробничі ситуації.
14. Метод самоспостереження.
15. Метод порівняльного аналізу індивідуальної та групової діяльності.
16. Метод тестування. 17. Метод установки.
18. Метод експерименту.
19. Музикотерапія.
20. Психодрама.

Професія вчителя, викладача та вихователя є однією з найбільш уразливих до емоційного вигорання. Прояви синдрому «професійного (емоційного) вигорання» у групах спеціалістів, які працюють у сфері суб'єкт-суб'єктної взаємодії, мають свої особливості, що зумовлені специфікою педагогічної діяльності. Саме ці фахівці більш схильні до емоційного виснаження та зниження професійної ефективності. Основними заходами профілактики є роз'яснювальна робота, проведення тренінгів, спрямованих на формування необхідних знань, умінь та навичок. Важливу роль у запобіганні вигоранню відіграє також особистісний розвиток і поглиблення розуміння синдрому та методів його подолання.

Отже, ефективна профілактика синдрому емоційного вигорання потребує комплексного підходу, що включає як індивідуальні методи саморегуляції, так і організаційні зміни в структурі робочого процесу, а також формування підтримуючого середовища. Впровадження таких заходів сприятиме не лише

збереженню психоемоційного здоров'я педагогів, а й підвищенню загальної результативності освітньої діяльності.

1.4 . Профілактика та подолання емоційного вигорання в педагогічній діяльності

Професія педагога супроводжується значним психоемоційним напруженням, що нерідко спричиняє виникнення синдрому емоційного вигорання. Цей стан негативно позначається на професійній ефективності, знижує мотивацію, погіршує взаємодію з учнями та колегами, а також шкодить загальному здоров'ю освітян. У зв'язку з цим питання запобігання та подолання емоційного вигорання у педагогічній сфері є вкрай актуальним.

Важливе місце у подоланні синдрому емоційного вигорання належить самому педагогу. Як підкреслює Н. В. Грішина, для того щоб ефективно протидіяти вигоранню, фахівцю слід зосередитися на переосмисленні власної ролі у професійній діяльності та усвідомленні її особистісної значущості. Такий підхід потребує чималих зусиль і витрат енергії [25, 58–68]. –Не менш суттєвою умовою є чітке розмежування професійної та особистої сфер життя. Ризик вигорання зростає щоразу, коли ці межі стираються, і робота починає займати провідне місце у житті.

З огляду на зазначене, саморегуляція виступає важливим компонентом професійної діяльності педагога. Усвідомлюючи власні потреби та шляхи подолання негативних станів, людина здатна більш ефективно й раціонально розподіляти свої ресурси протягом дня та всього навчального року [14, 67–69]. Р. М. Грановська пропонує низку прийомів для зниження емоційної напруги, зокрема: переключення уваги, розвиток уміння концентруватися не лише на результаті, а й на аналізі причин і завдань; використання тактичних прийомів; завчасне продумування альтернативних стратегій та шляхів уникнення, що зменшує ризик неправильних рішень; фізичні вправи як засіб зняття напруження; зміна діяльності, коли новий домінуючий осередок у корі

головного мозку здатний загальмувати або послабити вогнище збудження, викликане стресом [48].

Отже, важливу роль відіграють форми профілактичних заходів, з чим погоджується Л. М. Карамушка, наголошуючи на необхідності впровадження двох основних типів спеціальних програм для запобігання та подолання синдрому «емоційного вигорання» в освітніх організаціях. Це, по-перше, індивідуальні програми, які реалізуються на рівні окремої особистості та можуть виконуватися самостійно або за участю організаційних психологів. По-друге, групові програми - методики, що впроваджуються на рівні навчального закладу та реалізуються організаційними психологами для роботи зі шкільним колективом загалом [50].

Очевидно, що підтримка професійного довголіття педагогів загальноосвітніх закладів передбачає також різноманітні організаційні та психолого-педагогічні заходи. Адміністрація має створювати систему стимулів і заохочень, а також впроваджувати методи психологічного розвантаження й релаксації безпосередньо на робочому місці. Важливим завданням керівників є організація й структурування праці педагогів таким чином, щоб робота сприймалася як більш осмислена та значуща для виконавців. Для успішного виконання завдань важливо враховувати організаційні та трудові чинники, які впливають на розвиток синдрому емоційного вигорання, зокрема умови праці. Надмірне навантаження та робота понад норму сприяють виникненню цього явища. Короткочасні перерви під час роботи мають позитивний вплив і знижують рівень вигорання, проте цей ефект є нетривалим: уже через три дні після повернення до звичних обов'язків симптоми частково відновлюються, а повна їх інтенсивність повертається приблизно через три тижні. До цієї групи чинників належать як кількісні, так і якісні параметри взаємодії з учнями, зокрема їхня чисельність, тривалість і інтенсивність контактів.

Важливим фактором, що впливає на розвиток емоційного вигорання, є рівень самостійності та незалежності педагога у професійній діяльності, а

також його можливість приймати значущі рішення. Велику роль відіграють соціально-психологічні відносини в колективі як на вертикальному, так і на горизонтальному рівнях. Особливе значення має соціальна підтримка з боку колег і керівництва, причому найвагомішою для працівників зазвичай виявляється підтримка адміністрації та безпосереднього начальства. Соціальна підтримка з боку колег та інших значущих груп виступає важливим чинником у запобіганні емоційному вигоранню. Науковці відзначають, що конфлікти всередині колективу на горизонтальному рівні є значно менш небезпечними у психологічному плані, ніж суперечності з представниками вищих посад. Відсутність належного зворотного зв'язку спричиняє підвищення рівня емоційного виснаження та зниження професійної ефективності. Одним із ключових стимулів для педагогів виступає система винагороди — як матеріальної, так і моральної, що проявляється у схваленні з боку керівництва та вдячності від учнів. Більшість дослідників наголошують, що недостатня або відсутня матеріальна й моральна винагорода є вагомим чинником виникнення емоційного вигорання. Для значної частини педагогів важливим є не стільки обсяг винагороди, скільки її співвідношення з особистими трудовими зусиллями та внеском колег, що визначається як принцип справедливості. Додаткове заохочення за виконання певних завдань підвищує відчуття професійної результативності, тоді як система покарань, навпаки, сприяє посиленню проявів емоційного виснаження. Найбільш значущим для власного розвитку ефективності є отримання визнання та справедливої оцінки результатів праці [23, 51-57].

Керівники повинні володіти основними принципами управління, що сприяють профілактиці емоційного вигорання. До них належать: підтримка підлеглих, формування в них почуття самоповаги, використання методів позитивного підкріплення для стимулювання бажаної поведінки та зменшення небажаної, застосування технік активного слухання, уміння донести інформацію до співрозмовника та адекватно реагувати на його висловлювання й емоції тощо [48]. Крім того, керівники мають забезпечувати умови для

збереження працездатності вчителів шляхом запобігання порушенням функціонального стану організму, а також сприяти нормалізації й корекції їхнього емоційного стану.

Для ефективної профілактики функціональних порушень значущим є створення оптимальних умов праці на робочому місці, що сприяє підтримці фізіологічного та психологічного балансу працівників. Формування здорового психологічного клімату в колективі виступає ключовим чинником забезпечення високої професійної працездатності. Особлива увага приділяється удосконаленню організаційних аспектів діяльності, зокрема впровадженню раціонального режиму праці та оптимізації робочого навантаження з урахуванням індивідуальних особливостей працівників і специфіки виконуваних завдань.

Проблема надання психологічної підтримки педагогам є актуальною протягом багатьох років. У наукових джерелах наводяться численні психокорекційні програми, тренінги та вправи, спрямовані на зниження стресу та підтримку психологічного стану вчителів. Проте сучасне освітнє середовище висуває підвищені вимоги до ефективності таких заходів, зумовлюючи необхідність розробки комплексних програм, що інтегрують профілактичні стратегії та психокорекційну роботу, орієнтовану безпосередньо на попередження та корекцію емоційного вигорання педагогів. Систематичне застосування психологічної підтримки сприяє формуванню у педагогів культури самодопомоги, розвитку навичок саморегуляції та відповідального ставлення до власного професійного й особистісного розвитку. Крім того, комплексна психологічна робота у шкільних колективах створює умови для відновлення та підтримки психологічного здоров'я, підвищує мотивацію до професійної діяльності та сприяє збереженню високого рівня ефективності педагогічної праці.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Підсумовуючи теоретичний огляд проблеми, можна зробити наступні висновки:

1. **Природа явища.** Ми з'ясували, що емоційне вигорання - це не просто фізична втома, яка минає після вихідних. Це глибокий стан виснаження, що виникає як відповідь організму на тривалий, хронічний стрес на роботі. Головна небезпека цього синдрому в тому, що він розвивається непомітно: від легкого напруження до повної байдужості та втрати інтересу до життя і професії.
2. **Як це проявляється.** Сучасна наука (зокрема, модель К. Маслач) визначає вигорання через три головні ознаки. По-перше, це *емоційне виснаження* - коли у людини просто немає сил співпереживати. По-друге, це *деперсоналізація* - коли вчитель починає ставитися до учнів чи колег формально, холодно, іноді навіть цинічно. І по-третє, це *знецінення власних досягнень* - коли здається, що вся робота не має сенсу, а професійні успіхи нічого не варті.
3. **Чому вчителі в зоні ризику.** Педагогічна діяльність є однією з найбільш уразливих сфер. Робота вчителя - це постійний емоційний контакт із десятками людей (дітьми, батьками, керівництвом). Педагог виступає «емоційним донором», і якщо він лише віддає енергію, не отримуючи натомість підтримки та визнання, його внутрішні ресурси швидко вичерпуються.
4. **Причини виникнення.** Аналіз показав, що вигорання провокує поєднання двох груп факторів. Зовнішні - це велике навантаження, стрес, шум, вимоги адміністрації. Внутрішні - це особисті риси самого вчителя: перфекціонізм, бажання бути «ідеальним», невміння відпочивати та відпускати робочі проблеми вдома. Саме відповідальні та віддані справі педагоги «згорають» найчастіше.
5. **Наслідки.** Вигорання є небезпечним не лише для самого вчителя (погіршення здоров'я, депресія), а й для освітнього процесу загалом.

Виснажений педагог не може якісно навчати та виховувати, а атмосфера в класі стає напруженою.

Отже, теоретичний аналіз підтверджує, що проблема є гострою і потребує не лише вивчення, а й практичних рішень. Саме тому наступним етапом нашої роботи стане підбір методів для діагностики цього стану та пошук шляхів його профілактики.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНИЙ ПІДХІД ЩОДО АНАЛІЗУ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЙОГО ПРОФІЛАКТИКА

2.1. Характеристика методів діагностики та етапів проведення дослідження.

Для з'ясування особливостей прояву емоційного вигорання серед педагогічних працівників та підтвердження висунутої гіпотези було проведено комплексне емпіричне дослідження. Його метою стало виявлення рівня вигорання, визначення чинників, що сприяють його формуванню, та встановлення типових стратегій подолання стресу в педагогічному середовищі.

Етапи дослідження. Дослідження реалізовувалося у три основні послідовні етапи.

1. Підготовчий етап.

Було здійснено аналіз наукових джерел, визначено ключові поняття та методологічну основу роботи. На цьому етапі також проведено добір психологічних методик, які найадекватніше відображають структуру емоційного вигорання. Окремою частиною підготовки стало погодження умов проведення тестування з адміністраціями навчальних закладів м. Козятина та ознайомлення педагогів із метою дослідження.

2. Емпіричний етап.

Основою цього етапу стали анкетування, тестування та короткі індивідуальні бесіди з педагогами. Усі процедури проводилися анонімно, що забезпечило щирість відповідей. Багато учасників ділилися власними міркуваннями про причини професійної втоми та труднощі щоденної роботи, що дало змогу глибше інтерпретувати результати.

3. Аналітичний етап.

Після збору даних було здійснено статистичну обробку, визначено типові тенденції, виконано порівняння між групами педагогів та сформульовано висновки. Отримані результати стали підґрунтям для розробки рекомендацій щодо запобігання емоційному виснаженню.

Використані методики

Для комплексного аналізу рівня емоційного вигорання та супутніх особливостей психоемоційної адаптації педагогів застосовувалися три психодіагностичні інструменти.

1. Методика «Визначення рівня емоційного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон; адаптація В. Бойка). Це одна з найпоширеніших у світі методик, що дозволяє оцінити вигорання за трьома ключовими складовими: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція професійних досягнень. Методика є зручною для використання в освітньому середовищі, оскільки запитання є зрозумілими та легко сприймаються респондентами. Її застосування дає змогу не лише оцінити загальний рівень вигорання, а й визначити, яка з компонент найбільш виражена у конкретної групи педагогів.

2. Опитувальник «Копінг-стратегії» (Р. Лазарус і С. Фолкман; адаптація Т. Крюкової).

Цей інструмент дає змогу проаналізувати стиль реагування педагогів на стресові ситуації. Він дозволяє оцінити схильність до активного подолання труднощів, наявність унікальних або пасивних стратегій, а також рівень внутрішньої стійкості. Тип копінг-поведінки безпосередньо впливає на швидкість формування емоційного вигорання, тому вивчення цього аспекту є принципово важливим.

3. Методика «Діагностика рівня стресостійкості та соціальної адаптації» (тест Холмса і Раге).

Цей тест використовується для визначення ступеня впливу життєвих подій на психоемоційний стан людини. Він дозволяє оцінити, наскільки педагогічні працівники здатні адаптуватися до навантажень і змін у

професійному та особистому житті. Для педагогів малих міст, де професійні та соціальні зв'язки є дуже тісними, така діагностика має особливе значення.

Методи статистичної обробки

Для аналізу результатів застосовувалися: описова статистика (середні значення, відхилення, відсоткові розподіли), кореляційний аналіз (використано коефіцієнт r -Пірсона) та порівняльний аналіз (t -критерій Стьюдента для незалежних вибірок). Це дало змогу перевірити зв'язки між показниками вигорання, копінг-стратегіями та рівнем стресостійкості.

Характеристика вибірки

Дослідження проводилось упродовж 2024–2025 навчального року на базі трьох закладів освіти м. Козятина: Ліцею № 1 ім. Т. Г. Шевченка ($N = 26$), Ліцею № 2 ($N = 22$) та Опорного ліцею Козятинської міської ради ($N = 25$). Загалом у вибірку увійшло 73 педагоги.

Розподіл за віком був таким: до 30 років - 30 %, 30–50 років - 50 %, понад 50 років - 20 %. За педагогічним стажем виокремлено три групи: до 5 років (18 осіб, 25 %), від 5 до 15 років (30 осіб, 40 %) та понад 15 років (24 особи, 35 %). Такий склад вибірки дав можливість порівняти прояви вигорання в різних категоріях педагогів та виявити значущі тенденції. (рис. 1.1)

У дослідженні було використано як кількісні, так і якісні методи, що традиційно застосовуються у сучасній психологічній практиці та забезпечують максимально всебічний аналіз явища. Поєднання різних підходів дало змогу отримати комплексні дані, які охоплюють як об'єктивні показники, так і суб'єктивні переживання педагогів, що значно підвищило достовірність та інформативність результатів.



Рис. 1.1 Вибірка вчителів за групами

Перший, підготовчий етап був зосереджений на проведенні серії усних бесід із педагогічними працівниками трьох навчальних закладів. Ці бесіди мали напівструктурований характер і були спрямовані на формування загального уявлення про специфіку емоційного стану вчителів, їхню обізнаність із проблемою емоційного вигорання та індивідуальні способи реагування на професійні труднощі. Як основний інструмент використовувався метод інтерв'ю, у межах якого вчителям ставилися запитання, підібрані відповідно до цілей дослідження. Це дало можливість не лише виявити ключові тенденції у сприйнятті педагогами власного психологічного стану, але й визначити потенційні детермінанти, які впливають на формування вигорання або допомагають протидіяти йому.

На другому етапі дослідження було застосовано розгорнутий комплекс психодіагностичних методик. До нього увійшли різноманітні тести, спрямовані на визначення інтенсивності психоемоційного виснаження, рівня професійної дезадаптації, а також типових проявів синдрому емоційного вигорання серед педагогів. Збір емпіричних даних здійснювався методом поперечних зрізів, який передбачає одночасне проведення діагностичних

процедур у різних навчальних закладах. Такий підхід дозволив отримати порівняльні дані щодо особливостей поширеності вигорання в різних шкільних колективах міста Козятина, оцінити рівень психоемоційного навантаження педагогів та визначити, наскільки однорідними або відмінними є прояви цього явища у різних умовах.

Із великої кількості психологічних опитувальників для дослідження було обрано три валідні та стандартизовані методики:

1. Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В. В. Бойка

Ця методика дає змогу здійснити комплексний аналіз структурних компонентів вигорання. Вона охоплює три основні складові:

- а) фазу «напруження»,
- б) фазу «резистентності» (опірності),
- в) фазу «виснаження».

Кожна з цих фаз містить чотири окремих симптоми, що дає можливість детально простежити динаміку розвитку синдрому. Наприклад, «напруження» пов'язане з переживаннями психотравмуючих ситуацій, відчуттям незадоволеності власними результатами, емоційними коливаннями та зростанням внутрішнього дискомфорту. «Резистенція» проявляється у формуванні неадекватних емоційних реакцій, зниженні інтересу до виконання професійних обов'язків, емоційній дистанційованості. «Виснаження» супроводжується дефіцитом емоцій, психосоматичними проявами, відчуттям спустошення чи втрати енергії.

2. Опитувальник «Психічне вигорання» Н. Є. Водоп'янової та О. С.

Старченкової, створений на основі моделі К. Маслач і С. Джексон

Ця методика дозволяє оцінити три фундаментальні компоненти вигорання:

- емоційне виснаження,
- деперсоналізацію,
- редукцію особистих досягнень.

Опитувальник складається з 22 тверджень, відповіді на які оцінюються за семибальною шкалою. Він дає змогу визначити не лише загальний рівень вигорання, а й специфічні зміни, що відбуваються у професійній діяльності та емоційному самопочутті педагога.

3. Методика «Синдром вигорання в професіях системи “людина – людина”» Г. С. Нікіфорова

Дана методика також ґрунтується на оцінці трьох ключових складових синдрому: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Вона є високо релевантною для педагогічної сфери, оскільки саме працівники, діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з людьми, найбільш схильні до розвитку синдрому вигорання.

На основі результатів цих методик здійснювалася обробка даних, що включала порівняння отриманих показників із ключами, підрахунок сум балів за окремими симптомами та компонентами, аналіз трьох фаз вигорання та визначення загального індексу емоційного виснаження. Зокрема, за методикою В. В. Бойка проводився аналіз за трьома напрямками:

- підрахунок показників кожного із 12 симптомів,
- визначення результатів за кожною з трьох фаз,
- обчислення сумарного інтегрального показника вигорання.

Застосування методики Бойка дозволило не лише визначити сформованість окремих симптомів, але й простежити їхню локалізацію у певних фазах розвитку вигорання, що допомогло встановити загальну структуру синдрому у респондентів. Крім того, детальна діагностика дала можливість визначити, які саме аспекти професійної діяльності викликають найбільшу напругу, та окреслити напрями подальшої корекційної роботи.

На завершальному, третьому етапі дослідження було застосовано опитувальник Маслач - Джексон у адаптації Водоп'янової, що дозволив уточнити рівень емоційного виснаження, інтенсивність деперсоналізації та ступінь редукції професійних досягнень. Виявлені показники дали змогу з'ясувати, як саме педагоги переживають професійне навантаження, які форми

виснаження є домінуючими та наскільки вигорання впливає на якість їхньої роботи.

Узагальнення отриманих результатів показало, що емоційне вигорання є широко поширеним серед педагогічних працівників і найчастіше проявляється через емоційне виснаження, зростання байдужості до професійних обов'язків, зниження задоволеності власними досягненнями та появу симптомів особистісного відчуження. Встановлено також, що інтенсивність вигорання суттєво залежить від віку та тривалості педагогічного стажу. Використання комплексу методик забезпечило глибоке та багатовимірне розуміння структури вигорання, що створює надійне підґрунтя для розробки цілеспрямованих заходів профілактики та підтримки психічного здоров'я педагогів.

2.2. Інтерпретація даних діагностики емоційного вигорання серед вчительського колективу

На першому етапі інтерпретації отриманих результатів було здійснено аналіз даних, зібраних під час індивідуальних усних бесід із педагогами навчальних закладів, що входили до експериментальної вибірки. Інтерв'ю проводились відповідно до принципів психологічного діагностичного опитування, що забезпечило відкритість, довіру та можливість отримання щирих відповідей. Аналіз змісту бесід виявив певну амбівалентність у ставленні вчителів до власної професійної діяльності: частина педагогів відзначала, що робота продовжує приносити задоволення, проте подібні оцінки зустрічалися рідко. Значно частіше вчителі говорили про зниження емоційної стійкості, втому та зменшення мотивації в порівнянні з першими роками професійної діяльності. Окремі педагоги повідомляли про відчуття емоційного виснаження наприкінці робочого дня. Отримані дані підтвердили необхідність глибокого вивчення феномену емоційного вигорання та слугували підґрунтям для подальшого застосування стандартизованих психодіагностичних методик.

На наступному етапі здійснювалась інтерпретація результатів, отриманих за методикою діагностики «емоційного вигорання» В. В. Бойка. Особливу увагу було приділено фазі «вигорання» та визначенню рівня її вираженості серед педагогів різних вікових категорій і професійного стажу. На початку аналізу розглядалися узагальнені статистичні показники для всієї вибірки (N = 73). (рис. 2.1).

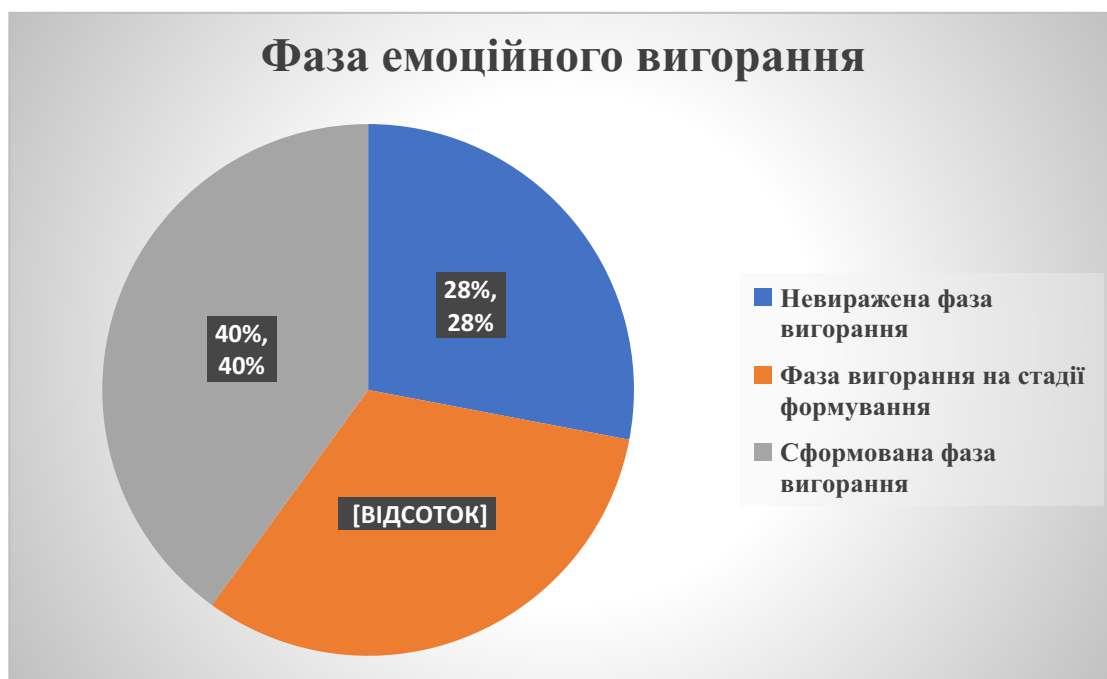


Рис. 2.1. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка без урахування стажу роботи вчителів

Результати продемонстрували приблизно рівномірне співвідношення фаз емоційного вигорання: у 28 % респондентів фаза вигорання не виявляється, у 32 % перебуває на стадії формування, а у 40 % - вже сформована. Однак загальні дані не дають повної картини. Важливо було визначити чинники, які підсилюють чи знижують ризик формування фази вигорання. Для цього проведено порівняльний аналіз із врахуванням тривалості педагогічного стажу.

У групі вчителів зі стажем до 5 років більшість (73 %) не мають сформованої фази вигорання. У 16 % вона перебуває на стадії розвитку, а у 11 % - вже сформована. Це свідчить про те, що молоді педагоги меншою мірою схильні до проявів емоційного виснаження, що можна пояснити новизною

професійної діяльності, високим рівнем ентузіазму та наявністю внутрішніх ресурсів. (рис. 2.2)

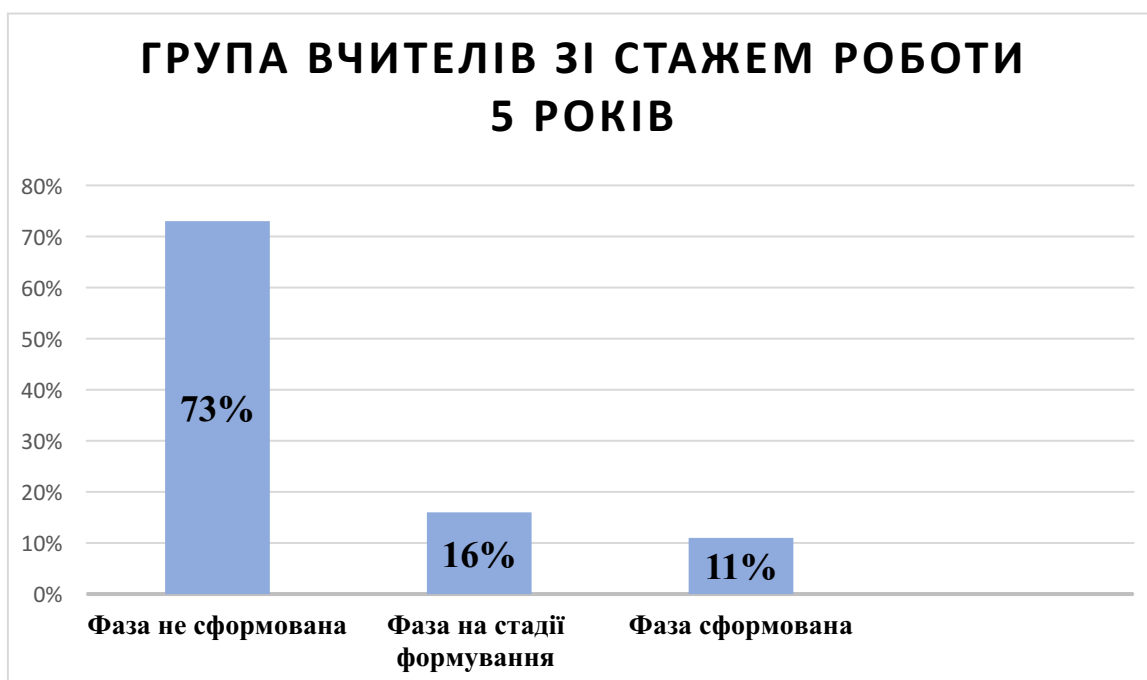


Рис. 2.2. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи до 5 років

У другій групі (стаж від 5 до 15 років) ситуація суттєво відрізняється. Тут 53 % педагогів перебувають на стадії формування фази вигорання, а у 33 % вона вже повністю сформована. Лише 14 % не демонструють симптомів. Такі результати свідчать про системний вплив професійної діяльності та накопичення психологічного навантаження з роками. (рис. 2.3.)



Рис. 2.3. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи від 5 до 15 років

Найбільш критичні показники зафіксовані у третій групі - педагогів зі стажем понад 15 років. Серед них 75 % мають сформовану фазу вигорання, 17 % - перебувають на стадії її розвитку, і лише 8 % не мають ознак цього стану. Під час бесід і спостережень у цієї групи виявлено типові ознаки «професійного виснаження»: підвищену дратівливість, зниження інтересу до нових форм діяльності, труднощі у плануванні, схильність до прокрастинації, занижену самооцінку та втрачене відчуття професійної значущості. (рис. 2.4.)



Рис. 2.4. Діаграма діагностики фаз емоційного вигорання за методикою В.В. Бойка для групи вчителів зі стажем роботи більш ніж 15 років

Отже, аналіз даних за методикою В. В. Бойка однозначно вказує на залежність ступеня емоційного вигорання від тривалості стажу педагогічної діяльності. Водночас результати не виявили суттєвих відмінностей залежно від напряму викладання, специфіки навчального закладу чи вікової групи учнів, що свідчить про універсальний характер проблеми.

Подальший аналіз базувався на результатах методики К. Маслач та С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової. Отримані дані засвідчили, що за шкалою «емоційне виснаження» високі показники виявлено у 60 % педагогів, середні - у 25 %, низькі - у 15 %. Усі педагоги з низьким рівнем виснаження належать до групи зі стажем до 5 років, що узгоджується з попередніми висновками. Як видно з наведеного нижче графіка (рис. 2.5.), за методикою Е. Водоп'янової переважають високі та середні показники.

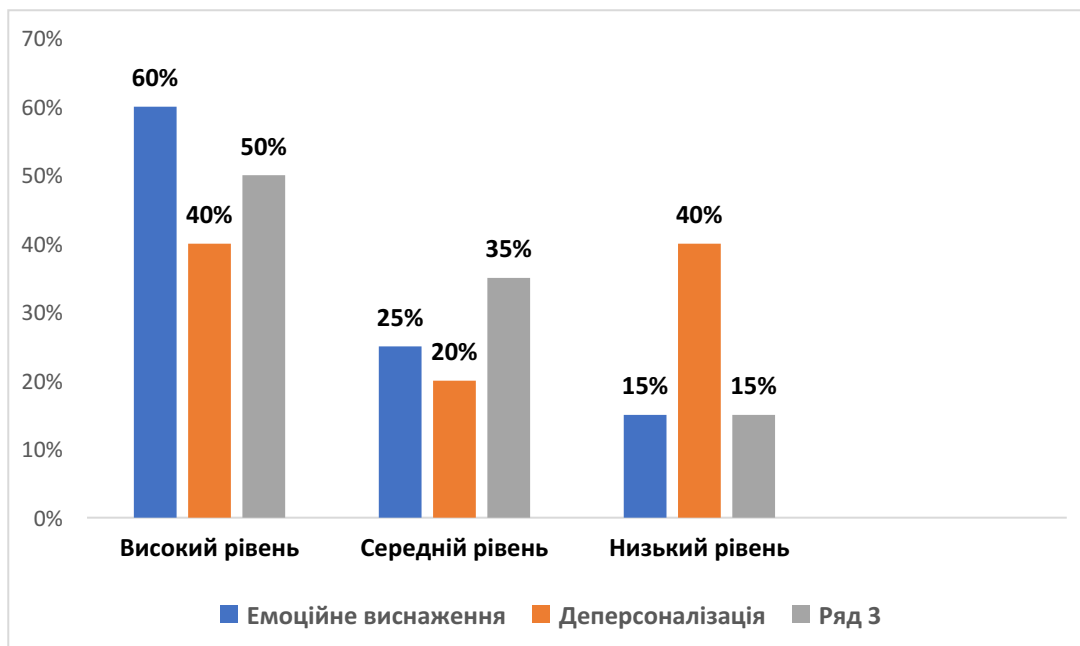


Рис. 2.5. Діаграма діагностики емоційного вигорання за методикою К. Маслача, С. Джексона в адаптації Е. Водоп'янової

Методика «Синдром вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г. С. Нікіфоров Додаток В) підтвердила тенденції, виявлені попередніми двома інструментами. За шкалою «емоційне виснаження» високий рівень продемонстрували 42,5 % опитаних, за шкалою «деперсоналізація» - 37,5 %, тоді як за шкалою «редукція особистих досягнень» високі показники виявлено лише у 5 % педагогів.

Результати кількісних показників за цією методикою графічно представлені на діаграмі (рис. 2.6.)

Таким чином, узагальнення трьох діагностичних методик дає змогу зробити висновок, що серед педагогів м. Козятина найбільш проблемними сферами є емоційне виснаження та деперсоналізація, тоді як редукція особистих досягнень проявляється менш інтенсивно, але все ж охоплює значну частину колективу. Отримані результати підкреслюють необхідність системної підтримки педагогів і впровадження профілактичних програм, спрямованих на збереження психоемоційного здоров'я та підвищення професійної стійкості.

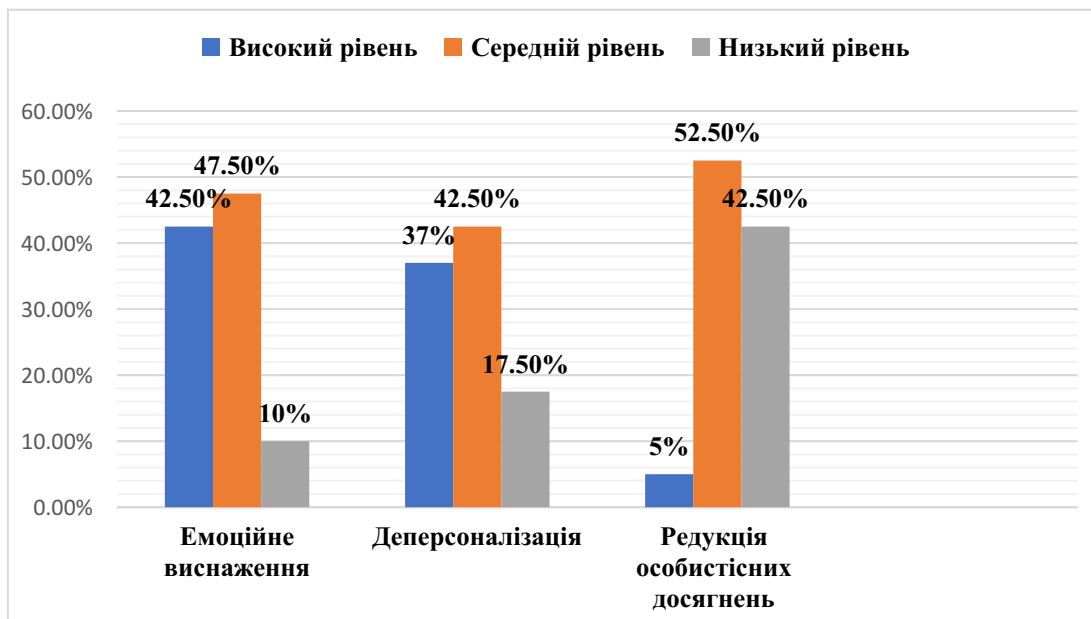


Рис. 2.6. Результати за методикою «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (за Маслач)

Висновки до розділу II

Проведений аналіз рівня емоційного вигорання серед педагогічних працівників м. Козятина дав змогу глибше зрозуміти, яким чином цей синдром проявляється у щоденній професійній діяльності вчителів та якими є його ключові ознаки. Дослідження підтвердило, що феномен емоційного вигорання є достатньо широко поширеним і виявляється передусім у вигляді хронічної втоми, емоційної байдужості, зниження мотивації та зменшення впевненості педагогів у власних професійних можливостях.

Найбільш вираженими компонентами вигорання виявилися емоційне виснаження та деперсоналізація. Багато педагогів відзначали відчуття постійної перевтоми та зниження емоційного залучення до роботи, що негативно впливає на їхню взаємодію з учнями та колегами.

У ході аналізу було встановлено, що рівень емоційного виснаження прямо корелює з тривалістю педагогічного стажу: чим більше часу людина працює у школі, тим вищим є ризик розвитку емоційного вигорання, зниження

мотивації та зростання психоемоційного напруження. Така тенденція підтверджує накопичувальний характер впливу професійних стресорів.

Застосовані психо-діагностичні методики дали можливість не лише визначити ступінь сформованості синдрому, а й встановити чинники, що сприяють його посиленню. Було з'ясовано, що у багатьох педагогів вигорання поглиблюється через використання неефективних копінг-стратегій, зокрема таких, як уникнення проблем або емоційне відсторонення. Це підкреслює потребу у впровадженні програм психологічної підтримки та навчанні вчителів конструктивним способам подолання стресу.

Отримані дані доводять, що для підтримання психоемоційного благополуччя педагогів необхідно розвивати комплексну систему профілактики, яка включатиме психологічний супровід, програми наставництва, тренінги з емоційної регуляції, розвиток емпатії та покращення мікроклімату в педагогічних колективах.

Таким чином, емоційне вигорання вчителів постає як вагома проблема сучасної освітньої галузі, що впливає не лише на якість професійної діяльності, але й на загальний емоційний стан, здоров'я та життєву задоволеність педагогів. Той факт, що найбільш критичними виявилися саме компоненти «емоційне виснаження» та «деперсоналізація», визначає ключові напрями, на яких буде зосереджено увагу третього розділу. Розроблена програма профілактики має бути спрямована на: відновлення внутрішніх ресурсів педагога з метою зменшення проявів емоційного виснаження; корекцію цинічних або відсторонених форм взаємодії та розвиток емпатійності, що дозволить знизити рівень деперсоналізації.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ .

3.1. Створення сприятливих умов для зміцнення психологічного та емоційного стану педагогів.

Проблематика емоційного вигорання в педагогічній сфері сьогодні є однією з найбільш актуальних у контексті модернізації освітнього середовища. Адже сучасний учитель - це не лише передавач знань, а й ключова фігура, що формує емоційну атмосферу в класі, створює умови для розвитку особистості учня та виступає важливим елементом соціально-педагогічної взаємодії. Психологічний стан педагога впливає на характер його комунікації, стиль взаємодії з учнями, здатність підтримувати позитивний навчальний клімат та ефективність навчально-виховного процесу. Саме тому питання створення сприятливих умов для психоемоційного благополуччя педагогів є невід'ємним компонентом профілактики синдрому емоційного вигорання.

Наукові джерела підтверджують, що тривале інтелектуальне та емоційне навантаження без належної психологічної підтримки значно підвищує ризик розвитку емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної самооцінки [63]. Щоб запобігти цьому, необхідно формувати середовище, яке зміцнює внутрішню стійкість педагогів, сприяє їхній мотивації та емоційному відновленню. Такий комплекс умов охоплює низку організаційно-педагогічних, соціально-психологічних, матеріально-технічних та особистісних чинників.

Організаційно-педагогічні умови профілактики вигорання:

- *Раціональна організація трудового навантаження.* Педагогічне навантаження є одним із ключових факторів, що визначає рівень психоемоційної стійкості вчителя. Нерівномірний розподіл завдань, хронічне перевантаження, надмірна кількість

документації та непередбачені позапланові доручення призводять до накопичення стресу й поступового виснаження. Забезпечення збалансованого розподілу годин, оптимізація графіка, чітке планування та уникнення дублювання функцій сприяють зниженню емоційного напруження. Гнучкі форми організації роботи, можливість перерви та відпочинку допомагають педагогам підтримувати ресурси та працювати з більшою віддачею.

- *Наставництво та професійний супровід.* Впровадження системи наставництва є важливою умовою формування емоційно безпечного середовища. Молоді педагоги часто стикаються з труднощами адаптації, невпевненістю, страхом помилок. Підтримка досвідчених колег знижує рівень тривожності, забезпечує відчуття захищеності й допомагає сформувати адекватну професійну самооцінку. Наукові дослідження підтверджують, що менторські програми сприяють зменшенню емоційного виснаження та знижують ймовірність розвитку деперсоналізації [66]. Наставництво також є засобом передачі педагогічної культури, професійних цінностей і конструктивних стратегій подолання стресу.
- *Модернізація змісту освітньої діяльності.* Монотонність, одноманітність і рутинність є вагомими чинниками емоційного виснаження. Впровадження сучасних освітніх технологій, інтерактивних методів навчання, проєктних форм роботи та цифрових інструментів стимулює інтерес педагогів і дає їм відчуття творчої свободи. Можливість самостійно обирати методики, інтегрувати нові прийоми та експериментувати сприяє професійному зростанню та формує відчуття успішності.

Соціально-психологічні умови підтримки педагогів:

- *Підтримка колективу та адміністрації*. Соціальне середовище є одним із найпотужніших факторів, що впливають на психологічний стан працівника. Атмосфера довіри, партнерських стосунків, взаємоповаги й готовності допомогти знижує рівень негативних емоцій та сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи. Доведено, що педагоги, які отримують соціальну підтримку, мають нижчий рівень деперсоналізації та емоційного виснаження [68]. Натомість конфлікти, неконструктивна критика та відсутність взаємної підтримки посилюють стрес і прискорюють формування вигорання.
- *Психологічна допомога та консультування*. Наявність шкільного психолога або консультанта, до якого педагог може звернутися у складних емоційних ситуаціях, має велике значення для профілактики вигорання. Професійна підтримка дає можливість не лише зняти емоційну напругу, а й отримати рекомендації щодо саморегуляції, подолання конфліктів та відновлення внутрішніх ресурсів. Психологічні консультації підвищують усвідомленість учителів, покращують їхні копінг-стратегії та допомагають ефективніше реагувати на виклики професії.
- *Формування позитивного клімату в колективі*. Психологічний клімат у педагогічному колективі визначає загальний емоційний фон професійної діяльності. Організація спільних заходів, обмін досвідом, визнання досягнень, неформальні зустрічі та корпоративні традиції сприяють згуртованості та створюють атмосферу підтримки. Позитивне середовище підвищує мотивацію, зменшує рівень стресу та стимулює професійний розвиток [69].

Матеріально-технічні умови профілактики вигорання:

- *Комфортне робоче середовище.* Організація простору відіграє важливу роль у підтримці психологічного стану педагога. Якісне освітлення, ергономічні меблі, належне технічне забезпечення, зручне розташування матеріалів - усе це створює умови для продуктивної та спокійної роботи. Фізично комфортний простір знижує втому, підвищує концентрацію уваги та позитивно впливає на емоційний стан.
- *Доступ до ресурсів .* Сучасні методичні матеріали, електронні платформи, мультимедійне обладнання та інші засоби навчання не лише полегшують роботу вчителя, а й скорочують час на рутинні процеси, що зменшує психологічне навантаження. Як наслідок - зростає задоволеність роботою та ефективність професійної діяльності.
- *Зони відпочинку та релаксації.* Організація спеціальних приміщень для короткого відпочинку, релаксації чи психологічного розвантаження сприяє зниженню рівня стресу та швидшому відновленню емоційного балансу. Часові паузи, навіть короткотривалі, допомагають зберегти енергію, підвищують продуктивність і формують здорові професійні звички.

Індивідуально-психологічні умови зміцнення ресурсу педагога:

- *Розвиток емоційної компетентності.* Емоційна компетентність включає здатність розпізнавати, розуміти й регулювати власні емоції, а також уважно ставитися до емоцій інших людей. Для педагога це є надзвичайно важливо. Розвиток цієї компетентності допомагає знизити рівень стресу, підвищує впевненість, сприяє гармонійному спілкуванню.
- *Методи саморегуляції та релаксації.* Практики розслаблення, медитація, дихальні вправи, фізична активність та інші техніки відновлення сприяють зменшенню психоемоційного напруження.

Регулярні заняття такими методами допомагають вести здоровий спосіб життя, попереджують перевтому та сприяють збереженню внутрішньої рівноваги.

- *Підтримка позитивного ставлення до професії.* Формування здорової професійної ідентичності, реалістичних очікувань, відчуття значущості власної діяльності та участь у професійних спільнотах сприяють підвищенню мотивації вчителя. Позитивне ставлення до роботи є важливою умовою профілактики емоційного вигорання та збереження внутрішнього ресурсу.

Комплексний підхід до профілактики емоційного вигорання

Щоб ефективно запобігати емоційному вигоранню, важливо поєднувати всі перелічені умови. Саме інтегрований підхід дає змогу сформувати середовище, у якому педагог може відчувати безпеку, підтримку й розвиток. Реалізація такого підходу включає: створення системи регулярного психологічного супроводу та наставництва; впровадження тренінгів із розвитку емоційної компетентності й стресостійкості; оптимізацію робочого навантаження та забезпечення необхідними ресурсами; формування позитивної корпоративної культури та зміцнення взаємної підтримки.

Таким чином, турбота про психологічний стан педагога є не лише етичним, а й стратегічно важливим завданням освітньої системи. Створення сприятливих умов сприяє підвищенню ефективності професійної діяльності, збереженню здоров'я та формуванню гармонійного освітнього середовища. Забезпечення комплексного підходу дозволяє запобігти розвитку синдрому емоційного вигорання та підтримує педагогів у виконанні їхньої суспільно важливої місії.

3.2. Систематична підтримка педагогічних працівників через організацію тренінгів та семінарів.

Підтримка педагогічних працівників у сучасному освітньому середовищі набуває особливого значення, оскільки професійна діяльність

учителя пов'язана з високим рівнем відповідальності, емоційної взаємодії та постійної необхідності адаптуватися до змін. Педагог щодня вступає у контакт із великою кількістю людей - учнями, батьками, колегами, адміністрацією - що створює потужне когнітивне та емоційне навантаження. Усе це є передумовою розвитку емоційного виснаження та професійного вигорання. Тому систематична підтримка педагогів стає не просто бажаною, а необхідною умовою збереження їхнього психологічного здоров'я, професійної стійкості та мотивації до роботи [63].

Одним із найефективніших інструментів забезпечення такої підтримки є регулярна організація тренінгів, семінарів, воркшопів та інтерактивних навчальних заходів. Ці форми роботи дають можливість педагогам не лише опанувати нові знання та методики, а й усвідомити власні психологічні стани, отримати емоційну підтримку й сформувані конструктивні механізми подолання стресу.

Наукові дослідження свідчать, що участь педагогів у тренінгах суттєво зменшує прояви основних компонентів емоційного вигорання - емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень [66]. Це пояснюється тим, що тренінгові програми базуються на принципах активного навчання, розвитку рефлексивних навичок та формуванні внутрішніх ресурсів особистості.

Теоретичні основи підтримки педагогів через тренінги. Організація тренінгових заходів спирається на концепцію психоемоційної стійкості, модель професійної саморегуляції та когнітивно-поведінкові підходи до подолання стресу. Тренінги виконують низку взаємодоповнюючих функцій:

1. Освітньо-професійна функція

Тренінги спрямовані на розширення професійних компетентностей учителя. Педагоги здобувають: нові методичні інструменти, знання з інклюзивної освіти, навички роботи з конфліктами, техніки ефективної комунікації, сучасні освітні технології. Завдяки цьому зменшується відчуття

професійної невпевненості, а виконання обов'язків стає більш усвідомленим та організованим.

2. Психологічна функція

Педагоги навчаються: методам саморегуляції, технікам емоційного відновлення, управлінню стресом, усвідомленому реагуванню на складні ситуації, контролю негативних думок і переживань. Учасники тренінгів практикують дихальні техніки, релаксаційні вправи, елементи когнітивної реструктуризації, арт-терапію. Це сприяє зменшенню симптомів тривожності, дратівливості, внутрішньої напруги.

3. Соціальна функція

Тренінги формують навички командної роботи, що позитивно впливає на загальний клімат колективу. Вони допомагають: налагодити довірливу комунікацію між колегами, розвивати партнерську взаємодію, посилювати відчуття приналежності до професійної спільноти, створювати середовище взаємопідтримки. Такий формат суттєво знижує рівень соціального стресу та покращує емоційний мікроклімат у закладі освіти.

Практичне значення тренінгів для подолання вигорання.

Під час тренінгових занять педагоги отримують можливість: осмислити власні емоційні стани; навчитися керувати реакціями на стрес; опанувати вправи для відновлення ресурсу; усвідомити власні труднощі та знайти нові стратегії їх подолання. Головною метою тренінгів є навчити педагога реагувати на труднощі не автоматично, а усвідомлено, з опорою на внутрішні ресурси. Завдяки цьому формується здатність зберігати рівновагу у складних професійних ситуаціях. Етапи організації тренінгів та семінарів. Щоб тренінгова програма була ефективною, вона має включати декілька послідовних етапів:

1. Визначення потреб педагогів.

Перед початком роботи доцільно провести: анкетування, інтерв'ю групову дискусію. Це дозволяє виявити основні запити педагогів: складнощі

у спілкуванні з учнями, стрес через перевантаження, конфлікти з батьками, зниження мотивації, труднощі в управлінні часом тощо.

2. *Розроблення програми тренінгу* . Ефективна програма має містити: теоретичні блоки (пояснення механізмів стресу, вигорання, емоційної регуляції), практичні вправи (рольові ігри, ситуаційне моделювання, коучингові техніки), арт-терапевтичні та медитативні практики, кейси з реального педагогічного життя.

3. *Регулярність проведення* . Одноразові заходи дають лише короткочасний ефект. Системна робота передбачає: тренінги раз на місяць, семінари раз на семестр, короткі психологічні сесії між основними тренінгами.

4. *Індивідуальний підхід*. Урахування категорії педагогів забезпечує вищу ефективність програми: молоді вчителі потребують підтримки в адаптації та мотивації; педагоги зі стажем - у відновленні емоційного ресурсу та розвитку наставницьких компетентностей.

Основні напрями тренінгової роботи. Систематичні тренінги можуть охоплювати такі напрями:

1. Управління стресом і тривогою: дихальні вправи, техніки усвідомленості, тілесні практики.
2. Емоційна компетентність: розвиток здатності розпізнавати й регулювати емоції.
3. Комунікативні навички: конструктивна взаємодія з учнями, батьками, колегами.
4. Конфліктологія: стратегії вирішення конфліктів, медіація.
5. Професійний розвиток: створення індивідуальних траєкторій зростання.
6. Корпоративна культура: формування позитивної взаємодії, командні активності.

Результати впровадження тренінгів

Регулярна участь педагогів у тренінгових програмах забезпечує такі позитивні ефекти:

- зниження рівня емоційного виснаження та деперсоналізації;
- підвищення професійної мотивації й задоволеності роботою;
- покращення комунікації в колективі;
- розвиток навичок саморегуляції й стресостійкості;
- зміцнення емоційного клімату в педагогічному середовищі;
- підвищення ефективності освітнього процесу.

Дослідження також вказують, що участь у регулярних тренінгових програмах не лише знижує ризик професійного вигорання, а й сприяє підвищенню рівня педагогічної інноваційності [66].

Практичні рекомендації щодо впровадження тренінгів

1. Проводити тренінги на регулярній основі, поступово формуючи систему психологічної підтримки.
2. Диференціювати програми за потребами педагогів різних категорій.
3. Активно включати інтерактивні форми роботи: рольові ігри, вправи, групові обговорення.
4. Оцінювати ефективність тренінгів через анкетування, самооцінювання та моніторинг психоемоційного стану педагогів.
5. Поєднувати теоретичні знання з практикою та елементами арт-терапії, коучингу й менторства.
6. Залучати зовнішніх психологів, коучів і тренерів для підвищення професійного рівня заходів.
7. Інтегрувати тренінги у систему підвищення кваліфікації педагогів.

Підсумок

Систематична підтримка педагогічних працівників через тренінги та семінари є ключовим інструментом профілактики емоційного вигорання. Вона

створює умови для розвитку внутрішньої стійкості, забезпечує емоційне благополуччя й зміцнює професійний потенціал педагогів.

Тренінги не лише передають знання - вони формують атмосферу взаємної підтримки, довіри та професійної єдності. Саме така атмосфера робить школу живою, ефективною та людською системою.

3.3. Впровадження програми соціально-психологічної підтримки в навчальних закладах.

Зважаючи на результати емпіричного дослідження рівня емоційного вигорання серед педагогічних працівників, було розроблено програму соціально-психологічної підтримки, спрямовану на зниження інтенсивності проявів синдрому емоційного вигорання та зміцнення психоемоційного ресурсу вчителів.

Метою програми є зниження рівня емоційного вигорання педагогічних працівників шляхом підвищення їхнього психоемоційного благополуччя, розвитку навичок саморегуляції, емоційної компетентності та формування підтримувального соціально-психологічного середовища в закладі освіти.

Відповідно до поставленої мети, програма передбачає реалізацію таких завдань:

- надати педагогам доступне й водночас науково обґрунтоване пояснення сутності синдрому емоційного вигорання, його причин та типових проявів;

- ознайомити вчителів із простими й прикладними техніками емоційної саморегуляції (дихальні вправи, м'язова релаксація, візуалізація, елементи майндфулнес), які допомагають швидше відновлювати внутрішній баланс і знижувати ризик емоційних зривів;

- підтримати педагогів у формуванні більш стабільної позитивної самооцінки, підвищенні впевненості у власній професійній компетентності та розвитку мотивації до самовдосконалення;

- сприяти покращенню соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі, зниженню рівня напруження, конфліктності та взаємної недовіри;

- започаткувати у шкільному житті системну профілактику професійного стресу й емоційного виснаження, інтегрувавши елементи психологічної підтримки в повсякденну практику роботи закладу освіти.

Принципи організації програми:

Програма соціально-психологічної підтримки базується на низці ключових принципів, що визначають її зміст, структуру та ефективність:

1. *Принцип системності та регулярності.* Психологічна підтримка розглядається не як разова акція, а як тривалий процес, що має бути вплетений у життєдіяльність навчального закладу. Заняття проводяться за заздалегідь спланованим графіком, із логічною послідовністю тем і поступовим ускладненням матеріалу. Це дозволяє закріплювати навички, а не обмежуватися тимчасовим емоційним «полегшенням».

2. *Принцип індивідуального підходу.* Хоча формат роботи є переважно груповим, у центрі уваги залишається особистість кожного педагога. Враховуються: вік і професійний стаж; особливості темпераменту й стилю спілкування; рівень навантаження та специфіка предмету чи ланки (початкова, середня, старша школа). Це означає адаптацію вправ, темпів роботи, прикладів і завдань до реальних потреб учасників.

3. *Принцип комплексності (поєднання теорії та практики).* Учасники не лише отримують теоретичні знання про механізми стресу, вигорання, емоційної регуляції, а й одразу відпрацьовують відповідні навички у практичних вправах. Теоретичні блоки слугують «рамкою», а практичні - інструментом зміни повсякденної поведінки.

4. *Принцип активної участі та залученості.* Замість пасивних лекцій використовуються інтерактивні форми: групові дискусії, робота в малих групах, розбір реальних професійних ситуацій, елементи тренінгових вправ, арт-терапія та музикотерапія. Такий формат сприяє формуванню атмосфери

довіри, відкритості та підтримки, в якій педагоги можуть без осуду говорити про труднощі та власні переживання.

5. *Принцип зворотного зв'язку.* Програма передбачає постійний моніторинг емоційного стану учасників та оцінювання ефективності запропонованих методів. Для цього використовуються короткі опитувальники, групові обговорення, рефлексивні вправи. На основі зворотного зв'язку програма може коригуватися: посилюються ті модулі, які виявилися найбільш корисними, та змінюються елементи, що потребують вдосконалення.

Форми та методи реалізації програми. У межах програми соціально-психологічної підтримки передбачається використання різноманітних форм та методів роботи, покликаних забезпечити активну участь педагогів і сприяти розвитку їхніх психоемоційних ресурсів. Основними формами є:

- *Групові заняття тренінгового типу.* На цих зустрічах педагоги виконують практичні вправи, беруть участь у рольових іграх, аналізують типові стресові ситуації з власної практики, обговорюють ефективні стратегії реагування.
- *Елементи арт-терапії.* Використовуються малювання, колаж, робота з метафоричними образами, створення символічних композицій, що дозволяє м'яко торкатися складних емоцій, виражати їх у безпечній формі та знижувати внутрішню напругу.
- *Музикотерапевтичні техніки.* Прослуховування музики, що сприяє релаксації, виконання простих ритмічних вправ, використання музичних фонів під час медитативних практик. Це допомагає регулювати емоційний фон, знімати психофізіологічне напруження.
- *Психоосвітні міні-лекції та обговорення.* Короткі теоретичні блоки (10–15 хвилин) з подальшим обговоренням, у яких

викладаються основи психології стресу, вигорання, емоційного інтелекту, особливості професійної деформації тощо.

- *Рефлексивні вправи.* Ведення коротких записів про свій стан, «емоційні щоденники», вправи на усвідомлення власних меж, цінностей, ресурсів. Це сприяє підвищенню рівня самопізнання та самоприйняття.

Структура та тривалість програми. Практична реалізація програми передбачає цикл із десяти групових зустрічей, кожна тривалістю 1,5–2 години. Заняття проводяться один раз на тиждень, що дає змогу учасникам: не перевантажуватися додатковою інформацією; встигати «протестувати» нові навички у реальному житті між зустрічами; поступово інтегрувати зміни у власний стиль життя й професійної поведінки.

Груповий формат обраний не випадково: саме у взаємодії з іншими педагогами формується відчуття спільності, знижується відчуття ізольованості у проблемах, з'являється досвід взаємопідтримки, що є важливим протекторним фактором щодо вигорання.

Орієнтовно кожне заняття включає: вітальну частину й коротку перевірку емоційного стану учасників; теоретичний блок (міні-лекція або презентація ключових понять); блок практичних вправ (індивідуальних, парних, групових); обговорення відчуттів, висновків, можливостей застосування технік у повсякденній діяльності; завершальну рефлексію (короткі усні або письмові відповіді на запитання «Що сьогодні було для мене найціннішим?»). Очікувані результати впровадження програми. У результаті реалізації програми соціально-психологічної підтримки очікується досягнення таких позитивних змін:

1. Розширення психологічних знань педагогів про власний стан і професійну діяльність. Вчителі починають краще розуміти природу стресу, причини свого виснаження, усвідомлюють взаємозв'язок між навантаженням, емоціями та поведінкою. Це підвищує рівень психологічної грамотності й дозволяє більш відповідально ставитися до власного психічного здоров'я.

2. *Опанування простих, але дієвих технік саморегуляції.* Педагоги засвоюють набір конкретних інструментів (дихальні техніки, релаксаційні вправи, короткі практики усвідомленості), які можна використовувати упродовж робочого дня для зниження напруги, відновлення працездатності й попередження емоційних зривів.

3. *Підвищення рівня самооцінки та стресостійкості, зменшення втоми й напруження.* Завдяки участі в програмі педагоги відчувають більше упевненості у власних силах, менше схильні до самозвинувачень і самоцінювання лише через результати роботи. Це знижує загальний рівень тривожності, сприяє відновленню інтересу до професійної діяльності та зменшує прояви емоційного виснаження.

4. *Покращення соціально-психологічного клімату в колективі.* Зростає рівень довіри між педагогами, посилюється взаємопідтримка, зменшується кількість міжособистісних конфліктів, дратівливості, взаємних претензій. Натомість з'являється більше розуміння, емпатії, готовності допомогти одне одному в складних ситуаціях.

5. *Формування засад системної профілактики вигорання.* Програма стає не одноразовою ініціативою, а відправною точкою для інтеграції психологічної підтримки в повсякденне життя закладу освіти: виникають традиції спільних зустрічей, супервізій, неформальних обговорень консультацій тощо.

Узагальнюючи, можна зазначити, що впровадження програми соціально-психологічної підтримки в навчальних закладах є важливим кроком до зниження рівня емоційного вигорання педагогів. Регулярні групові зустрічі, орієнтовані на розвиток навичок саморегуляції, емоційної компетентності та взаємопідтримки, не лише покращують психоемоційний стан вчителів, а й сприяють підвищенню якості освітнього процесу загалом. Коли педагог відчуває себе почутим, підтриманим і захищеним, він здатен з більшою любов'ю та натхненням виконувати свою професійну місію, а школа

перетворюється на простір довіри, людяності й розвитку - як для учнів, так і для дорослих.

Програма психокорекції емоційного вигорання педагогічних працівників подано у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Тиждень	Назва заходу	Форми роботи	Цілі	Очікуваний ефект
1.	Вступний семінар «Емоційне вигорання: ознаки та профілактика»	Лекція, групове обговорення	Ознайомлення з концепцією вигорання, підвищення обізнаності	Підвищення рівня усвідомлення власного емоційного стану
2.	Тренінг «Управління стресом»	Практичні вправи, релаксаційні техніки, дихальні практики	Розвиток навичок саморегуляції, зниження емоційного напруження формування стресостійкості	Зменшення проявів емоційного стресу,
3.	Майстер-клас «Емоційна компетентність»	Арт-терапія, рольові ігри	Розвиток здатності розпізнавати та регулювати власні емоції	Підвищення емоційної гнучкості, зміцнення

				емоційного інтелекту
4.	Семінар «Комунікація та конфліктологія»	Кейс-стаді, групові обговорення	Поліпшення взаємодії з учнями, колегами та батьками	Зменшення конфліктних ситуацій, поощрення взаєморозуміння
5.	Тренінг «Самопізнання та саморозвиток»	Рефлексивні і вправи, коучинг	Підвищення усвідомленості власних ресурсів і професійних цілей	Розвиток навичок саморозвитку та самоконтролю
6.	Практикум «Командна робота та підтримка колективу»	Групові ігри, спільні проекти	Зміцнення командної взаємодії та довіри	Підвищення згуртованості колективу, формування корпоративної культури
7.	Онлайн-вебінар «Професійне зростання»	Вебінар, обговорення, домашні завдання	Вебінар, обговорення, домашні завдання	Зростання професійної мотивації, активізація інноваційної діяльності
8.	Підсумковий семінар та оцінка ефективності	Анкетування, групова дискусія	Аналіз результатів, формування	Виявлення ефективності програми та

			рекомендацій для подальшої роботи	подальших потреб педагогів
--	--	--	---	----------------------------------

Впровадження програми соціально-психологічної підтримки в освітніх закладах створює умови для формування сприятливого середовища професійного зростання педагогів, сприяє зміцненню їхнього психоемоційного благополуччя та підвищенню результативності навчально-виховного процесу. Застосування комплексного підходу, що поєднує теоретичну підготовку, практичні вправи, інтерактивні форми взаємодії та постійну соціально-психологічну підтримку, дає змогу формувати стійкий психоемоційний ресурс педагогів і на ранніх етапах попереджувати формування синдрому емоційного вигорання.

3.4. Взаємодія адміністрації та колективу у зменшенні ризику емоційного вигорання через створення сприятливого і позитивного робочого клімату.

Емоційне вигорання педагогічних працівників є вагомим чинником, який впливає як на якість навчально-виховного процесу, так і на психологічне здоров'я фахівців освітньої сфери. Рівень професійної мотивації, задоволеності працею та внутрішнього комфорту вчителя значною мірою пов'язаний із соціально-психологічним середовищем у закладі освіти та характером взаємодії між адміністрацією й педагогічним колективом. Тому створення позитивного робочого клімату виступає одним із провідних напрямів профілактики емоційного вигорання й забезпечення стійкого психоемоційного ресурсу педагогів.

Настрій педагога, його бажання працювати, проявляти ініціативу та прийнятим, потрібним, почутим і захищеним у колективі. Якщо у школі панує атмосфера взаємної поваги, довіри й підтримки, педагог не обмежується формальним виконанням службових обов'язків, а здатен працювати з

натхненням, проявляти креативність та відповідальність. Позитивний робочий клімат стає для нього простором, у якому народжується енергія для особистісного та професійного зростання.

Варто підкреслити, що сприятливий клімат у колективі – це не лише про «добрі стосунки», а про наявність реальної культури взаємної підтримки та партнерства. У такому середовищі педагоги відчують, що їхню думку враховують, ініціативи цінують, а потреби не ігноруються. Важливу роль тут відіграє стиль управління адміністрації: чи сприймається вчитель як формальна одиниця у структурі, чи як повноцінний, важливий член команди.

Саме адміністрація задає тон більшості процесів у закладі освіти. Від того, наскільки керівництво відкрите до діалогу, готове чути колектив і шукати спільні рішення, залежить відчуття безпеки й поваги у педагогів. Регулярні наради, збори в атмосфері конструктивного обговорення, можливість без страху висловити власну позицію чи занепокоєння - усе це формує довіру до керівництва. Важливим інструментом є також індивідуальні зустрічі, супервізійні сесії та персоналізований зворотний зв'язок, коли кожен педагог має можливість бути почутим і отримати підтримку.

Не менш значущим напрямом є підтримка професійного розвитку педагогів. Коли адміністрація ініціює проведення тренінгів з управління стресом, семінарів з емоційної компетентності, зустрічей із психологами, супервізій та обміну досвідом, у вчителів формується відчуття, що їхній розвиток є цінністю для закладу. Це знижує відчуття професійної застигlosti та безвиході, а робота перестає сприйматися як рутина без перспектив.

Соціально-психологічна підтримка також є невід'ємною складовою здорового клімату. Спільні тренінги, творчі зустрічі, участь у арт- та музикотерапевтичних заходах дозволяють педагогам не лише навчатися, а й відновлювати свій внутрішній ресурс. У форматі таких заходів з'являється простір для щирого спілкування, обміну емоціями й досвідом, що зміцнює командний дух та знижує рівень напруження.

Особливої уваги потребує підтримка молодих педагогів, які лише починають професійну діяльність. Наставництво з боку досвідчених колег допомагає новачкам адаптуватися до умов школи, зменшує відчуття тривоги, невпевненості та розгубленості. Неформальне, але системне наставництво стає запобіжником від раннього емоційного виснаження, яке часто виникає у перші роки роботи через зіткнення ідеальних очікувань із реальністю.

Важливою формою підтримки є також психологічне консультування – як індивідуальне, так і групове. Індивідуальні консультації дають змогу педагогу усвідомити власні переживання, сформулювати запит і знайти особисті стратегії подолання стресу ще до того, як він переросте у глибоке виснаження. Групові супервізії, під час яких розглядаються професійні ситуації, сприяють формуванню досвіду колективного аналізу, взаємної підтримки та емпатії.

Практична робота адміністрації та колективу, спрямована на зменшення ризику емоційного вигорання, повинна бути комплексною й багатоаспектною. Вона має включати заходи, орієнтовані на:

- розвиток емоційної компетентності педагогів;
- підтримку їхнього фізичного та психологічного здоров'я;
- формування позитивного соціально-психологічного клімату;
- зміцнення командної взаємодії та взаємної відповідальності.

Систематичні командні тренінги та семінари, що проводяться, наприклад, раз на місяць, можуть включати інтерактивні вправи, рольові ігри, аналіз реальних кейсів, моделювання складних професійних ситуацій. Їхня основна мета - розвиток навичок саморегуляції, стресостійкості, ефективної комунікації, а також формування більш усвідомленого ставлення до власного емоційного стану.

Соціальні та культурні заходи - корпоративні свята, спільні спортивні активності, тематичні вечори, творчі майстерні - сприяють зміцненню неформальних зв'язків між членами колективу. Вони допомагають побачити одне одного не лише у професійній ролі, а й як особистостей, зі своїми

інтересами, почуттями та захопленнями, що значно підвищує рівень довіри та взаєморозуміння. Очікуваними результатами такої взаємодії адміністрації та колективу є:

- зниження рівня емоційного вигорання та професійного стресу;
- зростання задоволеності працею та внутрішньої мотивації педагогів;
- розвиток ефективних комунікативних та конфліктологічних навичок;
- зміцнення командного духу та відчуття причетності до спільної справи;
- підвищення загального рівня психоемоційного благополуччя педагогів, що позитивно відбивається на результатах навчально-виховного процесу.

Таким чином, узгоджена та послідовна співпраця адміністрації й педагогічного колективу є однією з ключових умов створення здорового робочого середовища в закладі освіти. Регулярний діалог, участь педагогів у прийнятті рішень, розвинена система зворотного зв'язку, підкріплена практичними заходами (тренінги, супервізії, командні активності), сприяють формуванню атмосфери довіри, взаємної поваги та підтримки. У таких умовах знижується рівень конфліктності й професійного вигорання, зміцнюється позитивна мотивація та підвищується задоволеність працею. Там, де адміністрація й колектив діють як партнери, емоційне вигорання втрачає ґрунт для розвитку, а школа стає простором, у якому комфортно не тільки дітям, а й самим педагогам.

Висновки до розділу III

Проведений аналіз та розробка програми соціально-психологічної підтримки педагогічних працівників засвідчують, що системна турбота про психоемоційне благополуччя вчителя є одним із провідних чинників профілактики емоційного вигорання. Цілеспрямовані заходи, які поєднують теоретичну психологічну підготовку, практичні тренінгові вправи, регулярні семінари, інтерактивні форми навчання та індивідуальний підхід до кожного педагога, сприяють зміцненню їхнього психологічного стану, розвитку

професійної компетентності, внутрішньої мотивації та задоволеності власною діяльністю.

Запровадження програми соціально-психологічної підтримки у закладах освіти дає змогу створити умови для сталого професійного зростання педагогів, формування у них стійкого психоемоційного ресурсу та попередження розвитку синдрому емоційного вигорання. Комплексний підхід, що поєднує інтерактивні методики (тренінги, рольові ігри, кейс-стаді), групову взаємодію, а також застосування арт- та музикотерапевтичних технік, допомагає педагогам опанувати навички саморегуляції, підвищити рівень емоційної компетентності й стресостійкості.

Важливою умовою ефективної реалізації програми є активна й послідовна взаємодія адміністрації та педагогічного колективу. Відкритий стиль управління, підтримка професійного розвитку вчителів, надання можливості брати участь у прийнятті рішень, формування атмосфери довіри та взаємоповаги суттєво знижують ризик виникнення професійного стресу й конфліктів. Така модель взаємодії сприяє підвищенню командного духу, формуванню позитивної мотивації та зміцненню психоемоційного благополуччя всіх учасників освітнього процесу.

Отже, реалізація комплексної програми соціально-психологічної підтримки педагогічних працівників може розглядатися як ефективний інструмент формування сприятливого робочого середовища в навчальних закладах. Вона забезпечує збереження психологічного та фізичного здоров'я педагогів, підвищує результативність навчально-виховного процесу і створює підґрунтя для безперервного професійного розвитку й особистісного зростання всіх суб'єктів освітнього середовища.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретико-емпіричний аналіз проблеми емоційного вигорання педагогічних працівників засвідчив, що цей феномен має багатофакторний характер і охоплює емоційний, когнітивний та поведінковий

рівні функціонування особистості. Результати дослідження підтвердили, що ступінь вираженості синдрому емоційного вигорання прямо пов'язаний із тривалістю професійного стажу: чим більший досвід роботи в закладі освіти, тим вищими є показники психоемоційного виснаження. Це підкреслює необхідність не епізодичних, а саме системних профілактичних заходів. Натомість такі змінні, як предметна спеціалізація, профіль навчального закладу чи вікові особливості учнів, виявилися другорядними, що свідчить про відносну універсальність проявів вигорання у педагогічній діяльності.

Отримані дані показали, що центральним та найпоширенішим проявом синдрому є емоційне виснаження, яке поступово призводить до емоційного віддалення від учнів і колег, зниження здатності до співпереживання та емоційної включеності в освітній процес. Водночас у більшості педагогів зберігається відчуття власної професійної значущості й цінності своєї роботи. Це дає підстави стверджувати, що емоційні ресурси можуть бути відновлені за умови створення у закладі освіти продуманої системи підтримки та турботи про психоемоційний стан працівників.

Результати дослідження підтвердили ефективність комплексного підходу до профілактики емоційного вигорання, який поєднує індивідуальну та групову роботу з педагогами. Особливої ваги набуває навчання вчителів простим і доступним технікам саморегуляції (дихальні вправи, короткі практики усвідомленості, релаксаційні методики, вправи на зниження м'язової та емоційної напруги), а також розвиток упевненості у власних можливостях. Важливою складовою є організація колективних форм підтримки - тренінгів, семінарів, рольових ігор, арт- і музикотерапевтичних занять, які сприяють формуванню атмосфери довіри, взаєморозуміння та взаємопідтримки в педагогічному колективі.

Окремої уваги заслуговує роль адміністрації навчального закладу у формуванні сприятливого соціально-психологічного середовища. Демократичний стиль управління, готовність керівництва до діалогу, залучення педагогів до обговорення важливих рішень, визнання їхніх

професійних досягнень та створення умов для постійного професійного розвитку істотно знижують рівень напруги й конфліктності, зміцнюють командний дух і підтримують відчуття причетності до спільної справи. Таким чином, запровадження цілісної програми підтримки педагогів у закладах освіти слід розглядати не лише як засіб профілактики емоційного вигорання, а й як важливий крок до формування здорового, ресурсного професійного середовища. Така програма допомагає вчителям зберігати власний емоційний баланс, своєчасно відновлювати сили, розвиватися професійно й особистісно, а також знову знаходити натхнення й сенс у своїй діяльності. Унаслідок цього навчальний процес стає більш ефективним, гуманним, емоційно комфортним і збалансованим.

Отримані результати підтверджують, що реалізація комплексної програми соціально-психологічної підтримки педагогів у навчальних закладах є дієвим інструментом як профілактики, так і подолання емоційного вигорання. Її впровадження забезпечує створення сприятливого професійного середовища, сприяє збереженню психоемоційного здоров'я педагогів, підвищенню якості навчально-виховного процесу та підтримує безперервний професійний розвиток усіх учасників освітнього простору.

Список використаних джерел

1. Костюк Г. С. *Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості*. Київ : Радянська школа, 1989. 608 с.
2. Балакірева К. О. *Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання»*.
3. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Синдром "професійного вигорання" у вчителів: методика діагностики та результати дослідження. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 9. С. 12–18.
4. Бернацька О. Професійне вигорання психологів. *Психолог*. 2010. № 38. С. 22–25.
5. Карамушка Л. М. *Психологія професійного вигорання* : монографія. Київ : Міленіум, 2004. 206 с.
6. Овдiєнко І. М., Гальцева Т. О. Теоретичний аналіз синдрому «емоційного вигорання» в психологічній науці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 1. С. 132–137.
7. Губіна І. В. Психологічні чинники професійного вигорання вчителів. *Наука і освіта*. 2017. № 5. С. 41–46.
8. Булатевич Н. М. *Синдром емоційного вигорання вчителя* : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.04. Київ, 2004. 19 с.
9. Зайчикова Т. В. Досвід адаптації методики "Професійне вигорання" (МВІ). *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 5. С. 18–21.
10. Павелків Р. В. *Вікова психологія* : підручник. Київ : Академвидав, 2011. 469 с.
11. Карамушка Л. М. *Психологія управління* : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.

12. Дудяк В. *Емоційне вигорання*. Київ : Главник, 2007. 128 с.
13. Думанська Г. Синдром емоційного вигорання у педагогів. *Психолог*. 2010. № 45. С. 3–5.
14. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалих травматичних ситуацій. *Психологія і суспільство*. 2017. № 1. С. 27–40.
15. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66–73.
16. Жигалкіна Н. В. Проблема здоров'я в психологічній науці. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія*. 2016. Т. 21, Вип. 1. С. 65–70.
17. Жогно Ю. П. *Психологічні особливості емоційного вигорання педагогів*. Одеса, 2009. 88 с.
18. Журавель Т. В. Соціальна профілактика як напрям соціально педагогічної діяльності. С. 28.
19. Зайчикова Т. В. Вплив синдрому «емоційного вигорання» на професійне становлення педагога. *Теоретикометодологічні проблеми генетичної психології* : матер. міжнар. наук. конф. (Київ, 17–18 грудня 2001 р.). Київ : Міленіум, 2002. Т. 4. С. 131–135.
20. Максименко С. Д. *Генеza професійних деструкцій особистості*: монографія. Київ : Видавництво "К", 2006. 248 с.
21. Іванашко О. Є. Емоційна напруженість в професійній діяльності вчителів. *Вісник Харківського університету*. 2003. № 599. С. 128–133.
22. Іванцова Н. Б. Періодизація професійного розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Київ, 2010. Т. 8, Вип. 7. С. 105–114.

23. Калошин В. Ф. Система подолання професійного стресу у педагогів. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 12. С. 1–8.
24. Ільєнко М. М., Пузіков Д. О. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : тези доповідей. Київ : Університет «Україна», 2008. С. 306–309.
25. Калошин В. Ф. Як долати стрес у педагогічній діяльності. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 9. С. 60–66.
26. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В., Ковальчук О. С. та ін. *Дослідження синдрому професійного вигорання у вчителів*. Київ : Міленіум, 2004. 24 с.
27. Качур О. Профілактика професійного вигорання в закладах освіти. *Психолог*. 2010. № 40. С. 3–6.
28. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 34. С. 170–186.
29. Кашлюк Ю. І. Психологічне здоров'я і психологічне благополуччя особистості як складові задоволеності життям. *Психологічний часопис*. 2017. № 3. С. 47–58.
30. Кашлюк Ю. І. Феномен психологічного благополуччя особистості як об'єкт наукового дослідження. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2016. Вип. 2(1). С. 70–74.
31. Куценко Г. І. Емоційне вигорання як чинник зниження професійної ефективності педагогічних працівників. *Психологія і педагогіка: збірник наукових праць*. 2020. № 13. С. 56–60.
32. Мазур П. І. *Роздуми про сучасного вчителя*. Київ, 1991. 131 с.

33. Максименко С. Д. Психоаналітичні теорії розвитку особистості та психіки. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 28. С. 7–20.
34. Матвієнко Л. І., Загребельна Я. О. Чинники емоційного вигорання у працівників соціономічних професій. *Соціологія та психологія праці та зайнятості*. 2014. С. 30–34.
35. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2012. № 2(1). С. 444–452.
36. *Методичні рекомендації «Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери»* / за заг. ред. М. Л. Авраменка. Львів : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
37. Мойсеюк В. П. Проблема професійного вигорання педагогів. *Освіта регіону. Серія «Психологія». Український науковий журнал*. 2015. № 4. С. 124–140.
38. Мойсеюк В. П. Проблема професійного вигорання в соціально-педагогічній роботі. *Освіта регіону. Політологія. Психологія. Комунікації: Український науковий журнал*. 2013. № 4. С. 234–238.
39. Павлик Н. В. Психодіагностика характеру особистості в умовах професійної депривації. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 45–48.
40. Пахоль Б. Є. Суб'єктивне та психологічне благополуччя: сучасні і класичні підходи, моделі та чинники. *Український психологічний журнал*. 2017. № 1. С. 80–104.
41. Перегончук Н. В. Проблема емоційної стійкості в професійній діяльності педагога. *Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка АПН України*. Київ, 2010. Т. XII, ч. 4. С. 322–331.

42. Перегончук Н. В. *«Професійне вигорання» як фактор розвитку особистості педагога* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2011. 219 с.
43. Перхайло Н. А. Попередження професійного вигорання майбутніх фахівців соціальної сфери. *Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія»*. Харків, 2016. Вип. 55. С. 205.
44. *Психологія праці та організаційна психологія* : навч. посіб. / за заг. ред. В. О. Огнев'юка. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2013. 264 с.
45. *Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання* : методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб / підгот. Балакіревою К. О. Київ : Проект програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні», б. р. 45 с.
46. Руденко О. В., Гребенщикова Т. Д. Емпіричне дослідження психологічного благополуччя педагогічних працівників дошкільного навчального закладу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2017. Вип. 1(1). С. 109–113.
47. *Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: тендерні аспекти* / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
48. Смульсон М. Л. *Профілактика професійного вигорання працівників благодійних організацій*. Київ : КІСОП, 2003. 72 с.
49. *Технології роботи організаційних психологів* : навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
50. Титаренко Т. М. Індикатори психологічного здоров'я особистості. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2016. Вип. 9. С. 196–215.
51. *Усе про мотивацію* / уклад. А. Г. Дербеньова. Харків : Основа, 2012. 207 с.
52. Філоненко Г. С., Яворовська Л. М. Соціальний інтелект як чинник психологічного благополуччя особистості. *Вісник Харківського*

- національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. 2015. Вип. 58. С. 41–45.
53. Шевчук З. Г. Синдром "емоційного вигорання" як показник професійної дезадаптації вчителя. *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. Серія: Педагогічні науки.* 2012. № 24. С. 164–168.
54. Хімчук Л. Нетрадиційні методи подолання професійного вигорання... *Гірська школа українських Карпат.* 2015. № 12–13. С. 234–240.
55. Цимбаляк І. М. *Психологічне консультування та корекція. Модульнорейтинговий курс : навч. посіб.* Київ : ВД «Професіонал», 2005. 656 с.
56. Чубук Р. В. Подолання синдрому професійного вигорання у майбутніх соціальних працівників. *Видання ЧДУ імені Петра Могили.* 2012. Вип. 172, Т. 184. С. 102–105.
57. Чумак В. В. Психологічні особливості емоційного вигорання в зрілому юнацькому віці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки».* 2016. Т. 1, Вип. 5.
58. Шеремет О. Вийдемо зі стресу разом. Соціально-психологічний тренінг. *Психолог.* 2007. № 23–24 (263–264).
59. Щербатюк Б. А., Холодова О. О. Використання аксіологічної моделі в процесі надання психотерапевтичної допомоги. *Наука і освіта.* 2013. № 1–2. С. 104–106.
60. Ярема Н. Ю. Психологічне здоров'я особистості. *Юридична психологія.* 2015. № 2. С. 106–115.
61. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior.* 1981. Vol. 2(2). P. 99–113.
62. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology.* 2001. Vol. 52. P. 397–422.

63. Schaufeli W. B., Enzmann D. *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London : Taylor & Francis, 1998.
64. Golubović S., Blagojević J. Occupational stress and burnout among teachers: A review of research. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2011. Vol. 29. P. 1556–1563.
65. Fernet C., Guay F., Senécal C., Austin S. Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived autonomy support and social support. *Contemporary Educational Psychology*. 2008. Vol. 33(4). P. 468–481.
66. Freudenberger H. J. Staff burnout. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30(1). P. 159–165.
67. Leiter M. P., Maslach C. Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*. 2009. Vol. 17(3). P. 331–339.
68. Hakanen J. J., Bakker A. B., Schaufeli W. B. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 2006. Vol. 43(6). P. 495–513.
69. Goleman D. *Emotional intelligence*. New York : Bantam Books, 1995.
70. Kabat-Zinn J. Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*. 2003. Vol. 10(2). P. 144–156.
71. Bakker A. B., Demerouti E., Schaufeli W. B. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*. 2005. Vol. 58(5). P. 661–689.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика діагностики рівня «емоційного вигорання» В.В. Бойка

Перший компонент - «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин;
2. Незадоволеність собою;
3. «Загнаність у кут»;
4. Тривога і депресія.

Другий компонент - «Резистенція»(Здатність організму чинити опір чи ні всім зовнішнім шкідливим для нього впливам):

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування;
2. Емоційно-моральна дезорієнтація;
3. Розширення сфери економії емоцій;
4. Редукція (зменшення, ослаблення) професійних обов'язків. Третій

компонент - «Виснаження»:

1. Емоційний дефіцит;
2. Емоційне відчуження;
3. Особистісне відчуження (деперсоналізація);
4. Психосоматичні та психовегетативні порушення.

Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», організаційні психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції.

Для якісної інтерпретації даних, за словами В.В. Бойка, можна використовувати такі питання:

- які симптоми домінують;

- якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що ввійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами;
- який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості;
- у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

Інструкція. На кожне із запропонованих нижче суджень дайте відповідь «так» чи «ні». Візьміть до уваги: якщо у формулюваннях опитувальника згадуються партнери, то йдеться про суб'єктів Вашої професійної діяльності - пацієнтів, клієнтів, споживачів, замовників, учнів, студентів та інших осіб, з якими Ви щоденно працюєте.

Текст опитувальника

1. Організаційні помилки на роботі постійно змушують нервувати, напружуватися, хвилюватися.
2. Сьогодні я задоволений своєю професією не менше, ніж на початку кар'єри.
3. Я помилився у виборі професії чи профілю діяльності (займаю не своє місце).
4. Мене турбує те, що я став гірше працювати (менш продуктивно, менш якісно, повільніше).
5. Теплота у взаємодії з партнерами дуже залежить від мого настрою.
6. Від мене, як від професіонала, мало залежить добробут партнерів.
7. Коли я приходжу з роботи додому, то деякий час (години 2-3) мені хочеться побути на самоті, щоб зі мною ніхто не спілкувався.

8. Коли я відчуваю втому чи напруження, то намагаюся швидше вирішити проблеми партнера (згорнути взаємодію).
9. Мені здається, що емоційно я не можу дати колегам того, що потребує професійний обов'язок.
10. Моя робота притупляє емоції.
11. Я відверто втомився від людських проблем, з якими доводиться мати справу на роботі.
12. Трапляється, я погано засинаю (сплю) через хвилювання, пов'язані з роботою.
13. Взаємодія з партнерами потребує від мене великого напруження.
14. Робота з людьми приносить мені все менше задоволення.
15. Я б змінив місце роботи, якби з'явилась така можливість.
16. Мене часто засмучує те, що я не можу на потрібному рівні надати професійну підтримку, послугу, допомогу.
17. Мені завжди вдається запобігти впливу поганого настрою наділові контакти.
18. Мене дуже засмучує ситуація, коли щось не йде на лад у стосунках з діловим партнером.
19. Я так стомлююся на роботі, що вдома намагаюся спілкуватися якомога менше.
20. Через брак часу, втому та напруження часто приділяю партнеру менше уваги, ніж потрібно.
21. Іноді звичні ситуації спілкування на роботі дратують мене.
22. Я спокійно сприймаю обґрунтовані претензії партнерів.
23. Спілкування з партнерами спонукає мене уникати людей.
24. При згадці про деяких партнерів та колег, у мене псується настрій.
25. Конфлікти та суперечки з колегами віднімають багато сил та емоцій.
26. Мені все складніше встановлювати або підтримувати контакти з діловими партнерами.
27. Обставини на роботі мені здаються дуже складними і важкими.

28. У мене часто виникають тривожні очікування, пов'язані з роботою: щось має трапитися, як би не припуститися помилки, чи зможу зробити все як потрібно, чи не скоротять мене тощо.

29. Якщо партнер мені неприємний, то я намагаюсь обмежити час спілкування з ним, менше приділяти йому уваги.

30. У спілкуванні на роботі я дотримуюся принципу «не роби людям добра — не отримаєш зла».

31. Я з радістю розповідаю домашнім про свого роботу.

32. Трапляються дні, коли мій емоційний стан погано відображається на результатах роботи (менше працюю, знижується якість, виникають конфлікти).

33. Іноді я відчуваю, що потрібно поспівчувати партнерам, але не в змозі цього зробити.

34. Я дуже хвилююся за свою роботу.

35. Партнерам по роботі віддаю більше уваги та турботи, ніж отримую від них вдячності.

36. При одній згадці про роботу мені стає погано: починає колоти в області серця, підвищується тиск, виникає головний біль.

37. У мене добрі (в цілому задовільні) стосунки з безпосереднім керівником.

38. Я часто радію, коли бачу, що моя робота приносить користь людям.

39. Останнім часом мене переслідують невдачі на роботі.

40. Деякі аспекти (факти) моєї роботи викликають розчарування, нудьгу і зневіру.

41. Трапляються дні, коли контакти з партнерами складаються гірше, ніж зазвичай.

42. Я переймаюся проблемами ділових партнерів (суб'єктів діяльності) менше, ніж зазвичай.

43. Втома від роботи призводить до того, що я намагаюся скоротити час спілкування з друзями та знайомими.

44. Зазвичай я виявляю зацікавленість особистістю партнера більше, ніж того вимагає справа.

45. Зазвичай я приходжу на роботу відпочивши, зі свіжими силами, в доброму настрої.

46. Іноді я ловлю себе на тому, що працюю з партнерами автоматично, без душі.

47. У справах зустрічаються настільки неприємні люди, що всупереч волі бажаєш їм чогось недоброго.

48. Після спілкування з неприємними партнерами в мене буває погіршення фізичного та психічного самопочуття.

49. На роботі я постійно відчуваю психічне та фізичне перевантаження.

50. Успіхи в роботі надихають мене.

51. Ситуація на роботі, в якій я опинився, здається безвихідною (майже безвихідною).

52. Я втратив спокій через роботу.

53. Впродовж останнього року траплялися скарги па мене з боку партнерів.

54. Мені вдається зберегти нерви тільки через те, що багато з того, що відбувається з партнерами, я не беру близько до серця.

55. Я часто з роботи приношу додому негативні емоції.

56. Я часто працюю через силу.

57. Раніше я був більш співчутливим та уважним до партнерів, ніж тепер.

58. У роботі з людьми керуюся принципом: не псуй нерви, бережи здоров'я.

59. Іноді я йду на роботу з важким відчуттям: як все набридло, нікого б не бачити й не чути.

60. Після напруженого робочого дня я відчуваю, що занедужав.

61. Контингент партнерів, з якими я працюю, дуже важкий.

62. Іноді мені здається, що результати моєї роботи не варті тих зусиль, які я витрачаю.

63. Якщо б мені поталанило з роботою, я був би набагато щасливішим.
64. Я у відчаї від того, що на роботі в мене серйозні проблеми.
65. Іноді я поводжуся зі своїми партнерами так, як би не хотів, щоб вони вчиняли зі мною.
66. Я засуджую партнерів, що розраховують на особливу поблажливість та увагу.
67. Зазвичай після робочого дня у мене не вистачає сил займатися домашніми справами.
68. Часто я підганяю час: швидше б закінчився робочий день.
69. Стан, прохання, потреби партнерів зазвичай мене щиро хвилюють.
70. Працюючи з людьми, я зазвичай ніби ставлю екран, що захищає мене від чужих страждань та негативних емоцій.
71. Робота з людьми (з партнерами) дуже розчарувала мене.
72. Щоб відновити сили, я часто вживаю ліки.
73. Як правило, мій робочий день проходить спокійно і легко.
74. Мої вимоги до виконуваної роботи вищі, ніж те, чого я досягаю через певні обставини.
75. Моя кар'єра склалася вдало.
76. Я дуже нервую з приводу того, що пов'язано з роботою.
77. Деяких із своїх постійних партнерів я не хотів би бачити й чути.
78. Я схвалюю колег, які повністю присвячують себе людям (партнерам), нехтуючи власними інтересами.
79. Моя втома на роботі зазвичай мало або взагалі не відображається па спілкуванні з домашніми і друзями.
80. За можливості, я віддаю партнерові менше уваги, але так, щоб він цього не помітив.
81. Мене часто підводять нерви в спілкуванні з людьми на роботі.
82. До всього (майже до всього), що відбувається на роботі, я втратив зацікавленість, живе почуття.

83. Робота з людьми погано вплинула на мене як на фахівця — зробила знервованим, злим, притупила емоції.

84. Робота з людьми вочевидь підриває моє здоров'я.

Обробка та інтерпретація результатів

Кожен варіант відповіді попередньо оцінений компетентними суддями тим чи іншим числом балів - зазначається в «ключі» поруч із номером судження в дужках. Це зроблено тому, що ознаки, які включені в симптом, мають різне значення для визначення його складності. Максимальну оцінку - 10 балів - отримала від суддів та ознака, яка є найбільш показовою для симптому.

Відповідно до «ключа» здійснюють такі підрахунки:

1) визначають суму балів окремо для кожного з 12 симптомів «вигорання»;

2) підраховують суму показників симптомів для кожної з 3-х фаз формування «вигорання»;

3) знаходять підсумковий показник синдрому «емоційного вигорання» - сума показників за всіма 12 симптомами.

У «ключі» поряд із номерами суджень у дужках вказаний бал, встановлений експертами, який показує «вагу» цієї ознаки симптому.

«Ключ»

Фаза «Напруження»

1. Переживання психотравмуючих обставин: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)

2. Незадоволеність собою: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)

3. «Загнаність у кут»: +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)

4. Тривога і депресія: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «Резистенція»

1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)

2. Емоційно-моральна дезорієнтація:+6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)

3. Розширення сфери економії емоцій:+7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)

4. Редукція професійних обов'язків:+8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «Виснаження»

1. Емоційний дефіцит:+9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)

2. Емоційне відчуження:+10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)

3. Особистісне відчуження (деперсоналізація): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +71(2), +83(10)

4. Психосоматичні та психовегетативні порушення: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Інтерпретація результатів

Запропонована методика дає детальну картину синдрому «емоційного вигорання».

Насамперед, необхідно звернути увагу на окремі симптоми. Показник вираженості кожного симптому знаходиться в межах від 0 до 30 балів:

0-9 балів - симптом не сформований;

10-15 балів - симптом на стадії формування;

16 і більше балів симптом сформований.

Симптоми з показниками 20 і більше балів є домінуючими у фазі або у всьому синдромі «емоційного вигорання».

Методика дає можливість побачити провідні симптоми «вигорання». Суттєвим є те, до якої фази формування «емоційного вигорання» належать домінуючі симптоми і в якій фазі їх найбільша кількість.

Наступний крок в інтерпретації результатів - осмислення показників фаз розвитку - «вигорання»: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

У кожній з них оцінка можлива в межах від 0 до 120 балів. Однак співставлений балів, отриманих для фаз, не є правомірним, тому що не свідчить про їхню відносну роль або внесок у синдром. Справа в тому, що вимірювані в них явища істотно різи - реакція на зовнішні і внутрішні фактори, прийоми психологічного захисту, стан нервової системи. За кількісними показниками можна твердити тільки про те, наскільки кожна фаза сформувалася, яка фаза сформувалася більшою або меншою мірою:

- 36 і менше балів - фаза не сформована;
- 37- 60 балів - фаза на стадії формування;
- 61 і більше балів - фаза сформована.

Бланк для відповідей

№ з/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Відповідь + або -												
№ з/п	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Відповідь + або -												
№ з/п	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
Відповідь + або -												
№ з/п	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
Відповідь + або -												
№ з/п	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
Відповідь + або -												
№ з/п	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72
Відповідь + або -												

Опитувальник на вигоряння (Автори методики: американські психологи К. Маслач та С. Джексон. Даний варіант адаптований Н.Є. Водоп'яноюю)

Опитувальник на «вигоряння» призначений для вимірювання ступеня «вигоряння» у професіях на кшталт «людина-людина».

Інструкція: Дайте будь ласка відповідь, як часто ви відчуваєте почуття, перераховані нижче в опитувальнику. Для цього на бланку для відповідей відзначте, будь ласка, по кожному пункту позицію, яка відповідає частоті ваших думок та переживань: «ніколи», «дуже рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «щодня».

Текст опитувальника:

1. Я почуваюся емоційно спустошеним.
2. Після роботи я почуваюся, як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому та небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, і намагаюся враховувати це на користь справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими та колегами як з предметами (без теплоти та прихильності до них).
6. Після роботи на деякий час хочеться усамітнитися від усіх і всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення у конфліктних ситуаціях, що виникають під час спілкування з колегами.
8. Я відчуваю пригніченість та апатію.
9. Я впевнений, що моя робота потрібна людям.
10. Останнім часом я став більш «черствим» стосовно тих, з ким працюю.
11. Я помічаю, що моя робота робить мене жорстким.
12. У мене багато планів на майбутнє, і я вірю в їхнє здійснення.
13. Моя робота все більше мене розчаровує
14. Мені здається, що я надто багато працюю.

15. Буває, що мені справді байдуже те, що відбувається з деякими моїми підлеглими та колегами.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього та всіх.
17. Я легко можу створити атмосферу доброзичливості та співробітництва у колективі.
18. Під час роботи я відчуваю приємне поживлення.
19. Завдяки своїй роботі я вже зробив у житті багато справді цінного.
20. Я відчуваю байдужість і втрачу інтересу до багато чого, що тішило мене у моїй роботі.
21. На роботі я спокійно впораюся з емоційними проблемами.
22. Останнім часом мені здається, що колеги, і підлеглі все частіше перекладають на мене тягар своїх проблем та обов'язків.

Обробка результатів. Опитувальник має три шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень) та «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

Відповіді випробуваного оцінюються: 0 балів – «ніколи», 1 бал – «дуже рідко», 3 бали – «іноді», 4 бали – «часто», 5 балів - «дуже часто», 6 балів – «щодня».

Ключ до опитувальника. Нижче перераховуються шкали та відповідні пункти опитувальника.

«Емоційне виснаження» - відповіді «так» за пунктами 1,2,3,6*,8,13,14,16,20 (максимальна сума балів - 54). * відзначений зворотний питання, який у зворотному порядку, тобто. відповідь «щодня» відповідає нульовому значенню.

«Деперсоналізація» - відповіді «так» за пунктами 5, 10, 11, 15, 22 (максимальна сума балів - 30).

«Редукція особистих досягнень» - відповіді "так" за пунктами 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальна сума балів - 48).

Інтерпретація результатів.

Шкала емоційне виснаження: низький рівень (L) 0 - 15 балів, середній рівень (M) 16 - 24 балів, високий рівень (H) 25 та більше. Шкала деперсоналізація: низький рівень (L) 0 - 5 балів, середній рівень (M) 6 - 10 балів, високий рівень (H) 11 та більше Шкала редуція особистих досягнень: низький рівень (L) 37 та більше, середній рівень (M) 36 – 31 балів, високий рівень (H) 30 та менше. Шкала емоційне виснаження: низький рівень (L) 0 - 15 балів, середній рівень (M) 16 - 24 балів, високий рівень (H) 25 та більше. Шкала деперсоналізація: низький рівень (L) 0 - 5 балів, середній рівень (M) 6 – 10 балів, високий рівень (H) 11 та більше Шкала редуція особистих досягнень: низький рівень (L) 37 та більше, середній рівень (M) 36 - 31 балів, високий рівень (H) 30 та менше.

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина - людина» (Г.С Нікіфоров)

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи відчуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюся вранці і мушу йти па роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, і намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів па майбутнє і я вірю в їх здійснення. 13. У мене все більше життєвих розчарувань.

14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів і колег.
16. Мені хочеться усамітнитися і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

«Ключ»

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1,2,3,6,8,13,14,16,20	54
Деперсоналізація	5,10,11,15,22	30
Редукція особистісних досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція особистісних досягнень	39 і більше	38-32	31-0